

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна» министерства здравоохранения Краснодарского края

с 01.01.2023 года по 31 декабря 2025 года

Представитель работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации

ГБУЗ «Детский санаторий

«Голубая волна»

С.В. Перевозчикова

«26» 2022 г.



Представитель работодателя

Главный врач ГБУЗ

«Детский санаторий

«Голубая волна»

Е.А. Зиновьев

«26» 2022 г.



Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Анапа» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата 26.12.2022 № 73-17	
ОТДЕЛ ТО ОТ ЦЗН	
наименование должности, подпись, Ф.И.О.	
ВЕД. СПЕЦ. А.С. Аннашенина	

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

 С.В. Перевозчикова  
«26» 2022 г.

Главный врач ГБУЗ  
«Детский санаторий  
«Голубая волна»

 Е.А. Зиновьев  
«26» 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна» министерства здравоохранения Краснодарского края

---

с 01 января 2023 года по 31 декабря 2025 года

Протокол от 14.11.2022г. № 123

Должность руководителя – главный врач

Ф.И.О. – Зиновьев Евгений Александрович

Вид отрасли – здравоохранения

Основной вид деятельности – ОКВЭД код 86.90.4 Деятельность санаторно-курортных организаций

Форма собственности – государственная

Численность работников всего – 187, в том числе женщин - 164

Несовершеннолетних – 0

Представитель работников – председатель Первичной профсоюзной организации Перевозчикова Светлана Витальевна

Специалист по охране труда – Василюк Богдан Иванович

Юридический и фактический адрес организации: 353440, Краснодарский край, г. Анапа, проспект Революции, д.13 тел 8(86133)32587

Адрес электронной почты организации: info@sanvolna.com

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель **Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна»** в лице руководителя учреждения **Зиновьева Евгения Александровича**, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация в лице ее председателя **Перевозчиковой Светланы Виатльевны** именуемая далее «Профсоюзный комитет».

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

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок **01.01.2023г. – 31.12.2025г.**

и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения

наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом работников, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

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

1.11. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением.

*(С учетом финансово-экономического положения Работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться для работников льготы и преимущества, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (статья 41 ТК РФ)).*

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

Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с условиями прежнего коллективного договора, регионального, отраслевого соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции)

трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.15. 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 работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

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

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

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

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

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности,

проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключивших договор на срок до двух месяцев.

*(статьях 70 и 207 ТК РФ. Перечень может быть расширен).*

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

2.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

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

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в

соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*статьи 72 – 74 ТК РФ*).

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

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у Работодателя отсутствует.

*(Коллективным договором может быть предусмотрено условие сохранения за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя соответствующей работы, среднего заработка (статья 73 ТК РФ).*

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

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

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

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

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

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

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

### III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда работников (далее по тексту – Положение).

*Примечание: Положение может утверждаться как приложение к коллективному договору или как отдельный локальный нормативный акт.*

3.1.2. Разрабатывать Положение в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного 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».

Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

3.1.3. 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), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц (*либо за установленную норму, за ставку заработной платы*);

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

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их

размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

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

Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки. По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и *подпунктом 3.1.6.5.* данного раздела коллективного договора часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

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

3.1.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с приложением № 1,2,6,7,8 к Положению.

3.1.6. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера:

3.1.6.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) на рабочем месте независимо от степени вредности в размерах, предусмотренных:

- для других работников учреждения (локальным нормативным актом), но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом.

Устанавливать конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Установленные размеры и условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены без подтверждения улучшения условий труда на рабочем месте результатами СОУТ (пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»; часть 4 пункта 4.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»).

Осуществлять повышенную оплату труда в случае окончания срока действия ранее проведенной СОУТ на рабочих местах работников в размере, установленном в период действия СОУТ коллективным договором или локальным нормативным актом и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.1.6.2. За работу в ночное время – Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены приложением № 9 к Положению.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с того срока, в течение которого на работника возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета использования рабочего времени.

Объем дополнительной работы, срок её выполнения и размер доплаты указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и приказе руководителя.

3.1.6.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени

выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

При этом, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за часы сверхурочной работы устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.7.11.* раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора.

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

По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которая осуществлялась за пределами месячной нормы рабочего времени, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, то есть, за месяц, в котором работник, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть заработной платы (дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат), а за месяц, в котором работник взял день отдыха, заплатить заработную плату полностью, при условии, что работник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (*письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17.05.2022 г. № ПГ/10843-6-1*).

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

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

Не предоставляется работнику другой день отдыха за работу в нерабочий

праздничный день, которая осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с графиком сменности (работы) (при сменной работе, суммированном учёте рабочего времени).

3.1.6.5. За сверхурочную работу – за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы, а также в одинарном размере выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), предусмотренные системой оплаты труда, если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха, на основании постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П.

При этом, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за качество выполняемых работ за часы сверхурочной работы устанавливаются работникам по итогам отработанного календарного месяца и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, предусмотренные *пунктом 3.1.7.11.* раздела 3 «Оплата труда» коллективного договора.

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

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

3.1.6.6. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Радоница и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;
- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со *статьей 153 ТК РФ* и *подпунктом 3.1.6.6*

данного раздела коллективного договора;

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

3.1.6.7. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.7. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера:

3.1.7.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных приложением № 3 к Положению.

При определении права работника на установление надбавки за наличие квалификационной категории учитывать:

- для специалистов со средним и высшим медицинским и фармацевтическим образованием – порядок, определенный приложением № 4 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 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- для врачей – руководителей структурными подразделениями государственного учреждения здравоохранения, которые состоят из нескольких отделений, отделов и др. (например, поликлиника ЦРБ, участковая больница и др.) – квалификационную категорию по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, соответствующей профилю одного из отделений (отделов и др.) или медицинской услуге, оказываемой структурным подразделением;

- для специалистов, занимающих должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием (раздел 1.3 Номенклатуры, утверждённой приказом Минздрава РФ от 20.12.2012 г. № 1183н), – квалификационную категорию, соответствующую занимаемой должности работника;

Медицинским и фармацевтическим работникам, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, при определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные не ранее 1 января 2019 года соответствующими органами (организациями), фактически действующими на указанных территориях, подтверждающие присвоение квалификационной категории по специальностям, которые соответствуют специальностям, указанным в утвержденных в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование (*подпункт 3.3.17. Отраслевого соглашения, заключенного между*

*Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения и министерством здравоохранения Краснодарского края на 2023 -2025 гг. (далее – Отраслевое соглашение).*

3.1.7.2. За наличие ученой степени, почетных званий – по каждому основанию отдельно, в размерах и порядке, определенных приложением № 5 к Положению.

3.1.7.3. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложением № 4 к Положению.

Засчитывать в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет:

- работникам учреждения период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работникам учреждения, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения указанных территорий.

3.1.7.4. В целях поощрения за выполненную работу в пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ.

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональная выплата к окладу работника, премиальные выплаты по итогам работы, выплата за качество выполняемых работ) определены приложениями № 1,2,3 к Положению о премировании и материальном стимулировании работников ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна».

*Примечание: могут быть утверждены локальным нормативным актом.*

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

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

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек: заместитель главного врача по медицинской части или руководитель структурного подразделения, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра, представитель выборного органа первичной профсоюзной

организации и др.(в соответствии с приказом ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна» по утверждении комиссии 1 уровня).

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в учреждении документом – служебной запиской);
- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

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

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.1.7.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливать водителям автомобиля выплату стимулирующего характера за классность:

- водителям I класса в размере 25 % оклада (ставки),
- водителям II класса в размере 10 % оклада (ставки).

Порядок установления выплаты за классность определен Положением о присвоении классности водителям автомобиля (приложение № \_ к Положению)

*Примечание: данное условие предусмотрено подпунктом 3.5.3 Отраслевого соглашения.*

3.1.7.6. Устанавливать персональный повышающий коэффициент к должностному окладу медицинского работника за наставничество. Порядок, критерии и размер его установления определены к положению о наставничестве в ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна», утвержден приказом № 50 от 28.10.2022г.

*(Примечание: могут определяться другим локальным нормативным актом).*

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за наставничество может быть установлен медицинскому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки в пределах фонда оплаты труда медицинской организации, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

Расходы на выплаты стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента за наставничество и начисления на выплаты по

оплате труда производятся:

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

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

3.1.7.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.7.1 – 3.1.7.4 данного раздела коллективного договора, начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.7.8. По согласованию с Профсоюзным комитетом премировать работников за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда при присвоении почетных званий «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой: Министерства здравоохранения Российской Федерации, Законодательного Собрания Краснодарского края, администрации Краснодарского края, министерства здравоохранения Краснодарского края, Памятным знаком Законодательного Собрания Краснодарского края, Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края или которым объявлена Благодарность: главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия.

Размер премии определен с учетом иерархии наград по согласованию с Профсоюзным комитетом к Положению о премировании и стимулировании ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна».

3.1.7.9. Выплачивать лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», «Заслуженный работник здравоохранения Краснодарского края», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счёт средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

Единовременное денежное вознаграждение выплачивать по основной должности или по желанию работника на основании письменного заявления по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства, если основным местом работы работника не является государственное учреждение здравоохранения министерства здравоохранения Краснодарского края и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.

3.1.7.10. 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.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*подпункт 3.3.30. Отраслевого соглашения*);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статьи 152 и 153 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П);

- за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П);

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени (статья 147 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).

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

- за первую половину календарного месяца 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за отработанный месяц).

*(Примечание: выплата заработной платы работникам должна производиться не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.)*

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

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

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

Выбрать один из вариантов:

вариант 1: - за вторую половину календарного месяца (окончательный расчёт за отработанный месяц).

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате заработной платы в установленный срок и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (*статья 236 ТК РФ*).

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

- при увеличении стажа работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ (Министерством науки и высшего образования РФ) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых

за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

Режим рабочего времени предусматривает:

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

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, в том числе при неполном рабочем времени (рабочей недели, рабочем дне (смене),

режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

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

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

Заведующим структурными подразделениями учреждения – врачам, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

4.3. Продолжительность рабочей недели (в часах) определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с:

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

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

- совместным приказом от 30.05.2003 г. Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»,

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

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

4.5. В соответствии с *подпунктом 4.1.6. Отраслевого соглашения*, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

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

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

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

Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения.

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

4.6. Работникам, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, разрешается устанавливать продолжительность непрерывной работы до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4).

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

4.7. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителя организации продолжительность ежедневной работы (смены)

может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

Время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха, не должно превышать 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели.

При достижении времени управления автомобилем, предусмотренного абзацем 3 настоящего пункта, водитель вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

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

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

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

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, определен Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № \_\_ к коллективному договору).

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

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

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

4.10. Работодатель обязуется:

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

- беременной женщины;
- работника – инвалида;
- одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*статья 93 ТК РФ*);
- многодетных родителей (*закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»*).

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

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

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

4.10.4. Не привлекать к работе в ночное время:

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

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

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

- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

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

4.10.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе, работающим на условиях совместительства, неполного рабочего времени. При невозможности уменьшить продолжительность рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшается месячная норма рабочего времени (на 1 ставку), а работникам, которым установлено неполное рабочее время, совместителям норма рабочего времени за календарный месяц уменьшается пропорционально установленному объёму работы.

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

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

- выполнения сверхурочной работы (*статья 99 ТК РФ*);
- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (*статья 113 ТК РФ*);
- установления ненормированного рабочего дня (*статья 101 ТК РФ, постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155*).

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

4.10.7. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет.

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

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

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

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

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

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

- опекунов детей в возрасте до 14 лет,
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате, как работа в нерабочие праздничные дни в соответствии с *подпунктом 3.1.6.6 раздела III «Оплата труда» коллективного договора.*

## V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

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

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

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

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию

с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*статья 123 ТК РФ*).

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

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.4.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью согласно приложению к коллективному договору № 8 (*статья 119 ТК РФ, п. 5.1.12. Отраслевого соглашения*).

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

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

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

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

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

инвалида).

В стаж непрерывной работы для предоставления отпуска взаимно засчитывается работа в вышеуказанных организациях (структурных подразделениях) и в должностях.

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

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

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

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

Порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков:

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;

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

- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани (Краснодарского края);

- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам

ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

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

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

- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, отработавшим установленный при направлении срок либо откомандированным досрочно по уважительным причинам.

Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течении шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.8.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;

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

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

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

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

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

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

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,  
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,  
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет,

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей,

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

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

5.8.5. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

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

5.8.6. 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 оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать.

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

Перечень должностей работников и структурных подразделений учреждения, где по производственной необходимости предоставление перерыва невозможно, определен приложением к коллективному договору № 5.

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

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда пенсионного и

социального страхования РФ);

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

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

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

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

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

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

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

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

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

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

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

Комиссия по охране труда:

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

- организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение

проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.4. Работодатель обеспечивает проведение СОУТ, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников комиссия по проведению СОУТ руководствуется Методикой проведения СОУТ, а также совместными разъяснениями от 9 октября 2018 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475).

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, производится независимо от концентрации патогенных биологических агентов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

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

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

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

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

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н.

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

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

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

6.7. Работодатель обязуется:

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

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

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

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение к коллективному договору № 4,7) (*постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68*);

- санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (приложение к коллективному договору № 4) (*приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65*).

Обеспечить уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ.

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

По согласованию с Профсоюзным комитетом и своего финансово-экономического положения (за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) рассматривать возможность приобретения для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»*).

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

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

В этих целях по установленным нормам Работодатель оборудует:

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

- помещения для приема пищи;

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

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

- оформление на льготную пенсию в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

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

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

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

На время приостановки работ в учреждении (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (*статья 216 ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края «Об охране труда»*).

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

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

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

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

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

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

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

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

Работник обязан подтвердить, что проходил диспансеризацию в день

(дни) освобождения от работы справкой из медицинской организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают Работодателю обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении выявленных нарушений (*статья 370 ТК РФ, статья 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

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

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

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

6.11. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5% работников при численности работающих до 300 человек.

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

- предпенсионного возраста;
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруг(а) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

Финансировать мероприятия, направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников;

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

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

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

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

- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие в размере фиксированной суммы (при наличии финансовых средств).

7.5.3. В соответствии с Федеральным законом от 13.07.2020 г. № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»:

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

- если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то Работодатель должен выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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

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

Работодатель должен выплатить их не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

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

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

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

7.5.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

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

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

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

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

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

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

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

7.6.4. Информировать Краснодарский краевой комитет Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 года № 781.

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

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

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

8.1.6. Оказывать материальную помощь работникам по ходатайству Профсоюзного комитета (*при наличии финансовых средств*):

- многодетным семьям
- одиноким матерям
- к ежегодному отпуску
- в связи с рождением ребенка
- в связи с семейными обстоятельствами
- в связи с поступлением ребенка в школу
- в связи со смертью близких родственников
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

8.1.7. Отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья (*статья 377 ТК РФ*).

8.1.8. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях и организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

## IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

9.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. Пропагандировать способы и методы организации образа жизни, способствующего физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам.

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

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в

учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

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

9.7.4. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном п. 3.1.7.6. коллективного договора.

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

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

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодежью.

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

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

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

## **Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии членов Профсоюза, выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения.

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

Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные

органы управления учреждением (*статья 52 ТК РФ, п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (*статья 53 ТК РФ, статья 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

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

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (*статья 370 ТК РФ, статья 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

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

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

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета в течение 5 часов в неделю, профактиву в течение 2 часов в неделю.

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

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

заработной платы.

При проведении мероприятий, организуемых профсоюзными органами, вне места постоянной работы работника - члена Профсоюза, Работодатель направляет его в служебную командировку по письменному распоряжению на срок проведения указанных мероприятий с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за все рабочие дни, установленные работнику графиком сменности (работы), Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Другие расходы, связанные с командировкой для участия в мероприятиях, организуемых профсоюзными органами, производятся за счёт средств профсоюзного бюджета (*статьи 165 – 167, 170 – 171, 374 ТК РФ, статья 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности; подпункты 11.1.11, 1.1.12. Отраслевого соглашения*).

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

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

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа (горкома, райкома, крайкома Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума горкома, райкома, крайкома Профсоюза.

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

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

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

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

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

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные

средства из их заработной платы.

*(Необходимо определить условия и порядок перечисления денежных средств – статья 377 ТК РФ, п. 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

10.11. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации *(статья 375 ТК РФ, п. 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

10.12. Производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за счет средств учреждения. *(статья 377 ТК РФ).*

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, и членам профсоюзного комитета по решению профсоюзного комитета за выполнение общественной работы в интересах работников учреждения – членов Профсоюза.

10.13. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение *(указать номер кабинета)*, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники *(статья 377 ТК РФ, п. 1 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

10.13.2. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.13.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных *(вариант «Консультант+» и пр.)* и оплачивает обновление ее содержания.

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

## **XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований

трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (*статья 195 ТК РФ, статьи 5.28 – 5.34 КоАП РФ*).

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

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

Приложение № 1  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Перевозчикова

" 16 "

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»



Е.А. Зиновьев

" 16 "

2022г.

М.П.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Детский санаторий «Голубая волна»  
министерства здравоохранения Краснодарского края**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (страховое свидетельство государственного пенсионного страхования);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся

уголовному преследованию (ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ) *(При поступлении на работу в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.*

1.4. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась.

1.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, претендент на работу проходит обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр за счет средств Работодателя.

1.6. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

1.9. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.10. При приеме на работу кандидат заполняет заявление, которое визируется главным врачом и согласовывается руководителем структурного подразделения, главной медицинской сестрой, главным экономистом, специалистом по охране труда, председателем первичной Профсоюзной организации.

1.11. Привлечение иностранной рабочей силы согласовывается с первичной профсоюзной организацией

1.12. При приеме на работу работнику может быть установлено, в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

1.13. Условия об испытательном сроке указываются в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

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

1.15. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч.4 ст.71 ТК РФ).

1.16. При поступлении на работу, связанную с материальной ответственностью, работодатель имеет право затребовать от кандидата предоставления письменной характеристики с предыдущего места работы.

1.17. При поступлении на работу, связанную с материальной ответственностью заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. Договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

1.18. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

1.19. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

1.21. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

1.22. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

1.20. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

1.22. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

1.24. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

1.25. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

1.26. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также

документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается главным врачом.

1.27. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника.

1.28. Перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса, иных нормативно-правовых актов РФ.

1.29. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

1.30. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

1.31. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам предпенсионного возраста;
- работникам, проработавшим более 10 лет в данной Организации;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- супруге(у) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускается сокращения работников, члены семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка.

1.32. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункта 3 статьи 81 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению

государственной инспекции труда или суда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 статьи 77 ТК РФ).

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса)

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса)

1.33. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность в той же организации, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

1.34. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (части вторая статьи 180).

1.35. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, (указанного в части второй статьи 180), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Высвобождаемым работникам предоставляется 8 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.36. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает наем новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.37. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Считать критерием массового высвобождения в учреждении сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней - 5% работников при численности работающих до 300 человек.

## **2. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

2.1. Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.2. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Социальный Фонд сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом главного врача. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

2.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Социальный Фонд не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были

кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

2.5. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

2.6. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление главный врач;
- просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя (в бумажном виде или в форме электронного документа);
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

2.7. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020г.

2.8. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.9. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

2.10. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

### **3. Порядок приема, перевода и увольнения дистанционных работников**

3.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

3.2. Работники Учреждения могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

- постоянная дистанционная работа – когда работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа – когда работник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;
- периодическая дистанционная работа – когда работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

3.3. Прием на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем.

3.3.1. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника. Ознакомление производится путем обмена информацией по электронной почте.

3.3.2. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель обязан ему направить экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Отправка документов производится в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления.

3.3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

3.3.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

3.4. В исключительных случаях работодатель вправе по своей инициативе временно перевести работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.5. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников Учреждения на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

3.6. Временный перевод работников Учреждения на дистанционный режим работы оформляется приказом главного врача на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

3.7. Работникам Учреждения может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в офисе. График местонахождения работников составляет начальник отдела кадров на основании приказа главного врача и согласовывает с работниками не менее чем за семь дней до календарного месяца.

3.8. Условие о чередовании удаленной работы и работы в офисе указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника.

3.9. Работодатель обязан обеспечить работников, которых перевели на дистанционный режим работы, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации.

Если работник будет использовать свое оборудование, ему выплачивается компенсация за использование оборудования и возмещаются иные расходы, которые связаны с выполнением дистанционной работы.

3.10. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

3.10.1. Взаимодействие с работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными работником добровольно. Контактная информация работника указывается в трудовом договоре при приеме на дистанционную работу или в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений). Согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого является работник.

3.10.2. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

3.10.3. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

3.11. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении работник направляет непосредственному руководителю сообщение по корпоративной электронной почте о том, что приступил к работе/окончил работу соответственно.

3.12. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

3.13. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

3.14. Если после перевода на дистанционную работу работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность начальника отдела кадров. Начальник отдела должен составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

3.15. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

3.15.1. В остальных случаях работодатель и работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

3.16. Посещение офиса, выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией из-за распространения коронавируса COVID-19 возможны в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения офиса, и только после согласования поездки работником с непосредственным руководителем.

3.17. Для прохода в офис работнику должен быть оформлен разовый пропуск, заявку на который должен подать в отдел кадров непосредственный руководитель работника с указанием причины (цели) посещения офиса.

3.18. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

3.19. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности.

3.20. Работники, которые используют свое оборудование, так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности.

3.21. Выплаты, предусмотренные пунктами 3.19., 3.20., выплачиваются работникам один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца.

3.22. Сумма выплаты, указанная в пунктах 3.19., 3.20., выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т. д., компенсационную выплату он не получает.

3.23. Работодатель вправе уволить дистанционного работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

3.24. Если работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

Работодатель не вправе уволить дистанционного работника по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом.

#### **4. Основные права и обязанности работника**

##### **4.1. Работник имеет право:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, противопожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории санатория;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

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

- бережно относиться к вверенной документации;

- не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в учреждении сведения, относящиеся к коммерческой, врачебной тайне;

- исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

- не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- проявлять корректность в общении с коллегами и клиентами санатория, не допускать грубого обращения, а также использовать ненормативную лексику на территории санатория;

- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;

- не распространять сведения об учреждении и ее сотрудниках без согласования с работодателем;

- соблюдать требования пропускного и внутриобъектового режима;

- соблюдать «Правила проживания и предоставления санаторно-курортных услуг в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна» министерства здравоохранения Краснодарского края»;

- соблюдать «Стандарт корпоративной этики и служебного поведения сотрудников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна» министерства здравоохранения Краснодарского края»;

- соблюдать Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна» министерства здравоохранения Краснодарского края.

2.2. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

## 5. Основные права обязанности работодателя

### 5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

### 5.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату. Заработная плата выплачивается работнику 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы либо переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями санатория и личным вкладом каждого работника в деятельность учреждения;
- предоставлять льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые

установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. В государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Детский санаторий «Голубая волна» министерства здравоохранения Краснодарского края устанавливаются:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- сокращенная рабочая неделя;
- ненормированный рабочий день.

- суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц) и режим рабочего времени посменно в соответствии с графиком работы, где начало работы, продолжительность работы, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, время предоставления перерывов для отдыха и питания, а также выходных дней устанавливается в соответствии с графиком работы.

6.3. Для общесанаторного медицинского персонала, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю:

- главного врача;
  - заместителя главного врача по медицинской части;
  - главной медицинской сестры;
- Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Начало работы в 8 час 00 мин.

Окончание работы в 16 час. 18 мин.;

Продолжительность перерыва для отдыха и питания:

30 мин. (12 час. 00 мин. – 12 час. 30 мин.).

6.4. Продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье устанавливается:

Для общесанаторного немедицинского персонала:

- заместитель главного врача по административно-хозяйственным вопросам;
- главный бухгалтер;
- инженер по профилактике пожарной безопасности;
- системный администратор информационно-коммуникационных систем.

Для бухгалтерии:

- заместитель главного бухгалтера;
- ведущий бухгалтер.

Для отдела кадров:

- начальник отдела кадров;
- ведущий специалист по кадрам;
- секретарь главного врача;

Для финансово-экономической службы:

- главный экономист;
- ведущий экономист.

Для контрактной службы:

- руководитель контрактной службы;
- специалист по закупкам.

Для хозяйственного отдела:

- начальник хозяйственного отдела;
- заведующий хозяйством;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- столяр;
- канстелянша;
- кладовщик;
- гардеробщик;
- уборщик производственных помещений;
- уборщик служебных помещений;
- подсобный рабочий;
- уборщик территории.

Для педиатрического отделения, педагогический персонал:

- старший воспитатель;
- культорганизатор, в отсутствие второго культорганизатора;
- воспитатель, у которого в соответствии с трудовым договором установлена пятидневная рабочая неделя;

Для гаража:

- водитель автомобиля.

Отделение «Мать и дитя»:

- уборщик служебных помещений.

Начало работы в 8 час 00 мин.

Окончание работы:

- с понедельника по четверг – 17 час. 00 мин.;
- в пятницу – 16 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с понедельника по четверг с 12 час.00 мин. по 12 час. 50 мин.;
- в пятницу с 12 час.00 мин. по 12 час. 40 мин.

Воспитатель педиатрического отделения, педагогический персонал:

Начало работы в 9 час 00 мин.

окончание работы:

- с понедельника по четверг – 18 час. 00 мин.;
- в пятницу – 17 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с понедельника по четверг с 13 час.00 мин. по 13 час. 50 мин.;
- в пятницу с 13 час.00 мин. по 13 час. 40 мин.

6.5. Продолжительность рабочего времени не более 20 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье устанавливается:

Для общесанаторного немедицинского персонала:

- специалист по охране труда;
- юрисконсульт.

Для бухгалтерии:

- кассир.

Для гаража:

- слесарь по ремонту автомобилей.

Продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье устанавливается:

Для отдела кадров:

- ведущий специалист по кадрам.

6.6. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю:

1) Для лечебно-диагностического отделения:

- заведующий лечебно-диагностического отделения врач-гастроэнтеролог;
- врач-физиотерапевт;
- врач функциональной диагностики;
- врач-оториноларинголог;
- врач аллерголог-иммунолог;
- врач-пульмонолог;
- врач- детский эндокринолог;
- медицинский статистик;
- сестра-хозяйка.

Для педиатрического отделения:

- заведующий педиатрическим отделением-врач-педиатр;
- старшая медицинская сестра;
- медицинский психолог.

Для отделения «Мать и дитя»:

- врач-педиатр.

Начало работы в 8 час 00 мин.

Окончание работы в 16 час. 18 мин.;

Продолжительность перерыва для отдыха и питания:

30 мин. (12 час. 00 мин. – 12 час. 30 мин.).

Для отделения «Мать и дитя»:

- медицинская сестра палатная (постовая)

Начало работы в 7 час 30 мин.

Окончание работы в 15 час. 48 мин.;

Продолжительность перерыва для отдыха и питания:

30 мин. (12 час. 00 мин. – 12 час. 30 мин.).

2) Для лечебно-диагностического отделения:

- медицинская сестра;
- медицинская сестра по физиотерапии. ✓

Начало работы в 8 час 00 мин.

Окончание работы в 15 час. 48 мин.;

Возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени

( Приложение №10).

6.6.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 19,5 часов в неделю:

Для лечебно-диагностического отделения:

- Врач ультразвуковой диагностики.

6.7. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю в соответствии с графиком работы:

Для лечебно-диагностического отделения:

- медицинская сестра по физиотерапии;
- медицинская сестра по массажу;
- медицинская сестра;
- фельшер-лаборант;
- инструктор ЛФК.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день – 6 час. 48 мин.;
- накануне выходных дней – не может превышать 5 часов;

начало работы в 8 час. 00 мин.

Окончание работы:

- с понедельника по пятницу – 14 час. 48 мин.;
- в субботу – 13 час. 00 мин.

Возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени

( Приложение №10).

6.8. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье, продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю в соответствии с графиком работы:

Для лечебно-диагностического отделения:

- уборщик служебных помещений.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день – 7 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней – не может превышать 5 часов;

начало работы в 8 час. 00 мин.

Окончание работы:

- с понедельника по пятницу – 15 час. 30 мин.;
- в субботу – 13 час. 30 мин.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания:

30 мин. (12 час. 00 мин. – 12 час. 30 мин.).

6.9. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц) и режим рабочего времени посменно, где начало работы, продолжительность работы, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, время предоставления перерывов для отдыха и питания, а также выходных дней, устанавливается в соответствии с графиком сменности (работы):

1) Не более 39 часов в неделю с режимом рабочего времени 24 часа согласно графика сменности ( работы):

Для педиатрического отделения:

- врач-педиатр;
- медицинская сестра палатная (постовая);

Для отделения «Мать и дитя»:

- медицинская сестра палатная (постовая);

Для изолятора:

- медицинская сестра палатная (постовая);

Начало работы с 08-00 часов

Окончание работы в соответствии с графиком работы.

Возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени.

2) Не более 39 часов в неделю, сменный суммированный учет рабочего времени, режим рабочего времени согласно графика сменности (работы):

Для лечебно-диагностического отделения:

- медицинская сестра диетическая.

Начало работы с 08-00 часов

Окончание работы в соответствии с графиком работы.

Возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени.

3) Не более 40 часов в неделю, режим рабочего времени 24 часа согласно графика сменности (работы):

Для педиатрического отделения, отделения «Мать и дитя», изолятора, лечебно-диагностического отделения:

- уборщик служебных помещений.

Начало работы с 08-00 часов

Окончание работы в соответствии с графика сменности ( работы).

Возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени.

4) Не более 40 часов в неделю, суммированный учет рабочего времени, режим рабочего времени согласно графика сменности (работы):

Для педиатрического отделения, педагогического персонала:

- воспитатель.

В летний период с 1 июня по 15 сентября:

Начало работы с 07-30 часов

Окончание работы в соответствии с графиком работы.

Обеденный перерыв с 13-30 часов до 15-30 часов.

В зимний период с 16 сентября по 31 мая:

Начало работы с 07-30 часов

Окончание работы в соответствии с графиком работы.

Обеденный перерыв с 14-00 часов до 15-30 часов.

- воспитатель, культорганизатор,

- матрос береговой с 15 мая по 15 сентября

Начало работы с 08-00 часов

Окончание работы в 20-00 часов, (окончание работы в соответствии с графиком работы)

Обеденный перерыв с 13-00 часов до 14-00 часов

5) Не более 40 часов в неделю, сменный учет рабочего времени, режим рабочего времени согласно графика сменности (работы):

Для хозяйственного отдела:

- слесарь-сантехник;

- электромонтер;

- плотник.

Для отделения «Мать и дитя»: *пер. сиф.*

- уборщики служебных помещений.

Начало работы с 08-00 часов

Окончание работы в соответствии с графиком работы.

Обеденный перерыв с 12-00 часов до 12-30 часов, с 16-00 часов до 16-30 часов.

6.10. Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, согласованного с Председателем первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна» - представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Графики работы доводят до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения в действие.

6.11. Работникам лечебно-диагностического отделения предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенном для этого месте, ст. 108 ТК РФ (Приложение №10).

6.12. Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, с учетом мнения профсоюза, установлен приложением № 5 к настоящему коллективному договору (ст. 101 ТК РФ).

6.13. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих Правил, устанавливается трудовым договором.

6.14. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами сокращенная продолжительность рабочего времени 33-часовая рабочая неделя (с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье, продолжительность ежедневной работы – 6,6 часов устанавливается для:

- врача стоматолога детского.

Начало работы в 8 час 00 мин.

Окончание работы в 15 час. 06 мин.;

Продолжительность перерыва для отдыха и питания:

30 мин. (12 час. 00 мин. – 12 час. 30 мин.).

6.15. В соответствии с ст.92 ТК РФ Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

6.16. Перечень должностей, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда установлен приложением № 8 к настоящему коллективному договору.

6.17. Работникам, с установленным графиком работы пятидневная и шестидневная рабочие недели, предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

6.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.19. Работнику предоставляется другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам предоставляется полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях:

– для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

– для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

– для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 113 ТК РФ).

6.20. Работникам предоставляются следующие виды времени отдыха:

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

Устанавливают работникам ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) отдельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства.

Устанавливают продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего отдыху, без учета предоставляемых перерывов.

Устанавливают продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не менее 42 часов.

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

6.21. Работодатель может привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни:

- по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства;
- в пределах установленной нормы рабочего времени и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

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

— при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представительного органа трудового коллектива.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.23. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этом же учреждении по иной профессии, специальности или

должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

6.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам учреждения;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении № 5 к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств.

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

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

6.25. 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 оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Руководители структурных подразделений до 15 ноября текущего года составляют график отпусков с учетом особенностей работы данной службы и личных пожеланий сотрудников и сдают в отдел кадров для составления графика отпусков санатория на следующий календарный год, с которым под роспись ознакамливаются все сотрудники учреждения. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

– в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

6.27. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

6.28. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и в удобное для них время:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

продолжительностью до 14 календарных - опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем 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 (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

Предоставляются работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

6.29. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Выплачивают при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 ½ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

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

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 календарный день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

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

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее 15 календарных дней, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие 15 и более

календарных дней, округляются до полного месяца.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

## **7. Оплата труда (согласно ст. 136 ТК РФ)**

7.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда, Положением о наставничестве, Положением о премировании. Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре.

7.2. Заработная плата выплачивается работнику 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) как правило в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты (аванса по зарплате) следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

## **8. Поощрения**

8.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению для занесения на Доску почета.

Выдвижение кандидатов для занесения на Доску Почета может производиться ежегодно ко Дню медицинского работника.

- представление к награждению отраслевыми (ведомственными) наградами согласованным с профсоюзом.

8.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

8.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие санатория, проявленные деловые, профессиональные качества и способности, работники поощряются установлением персональной надбавки, выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающим социальную обеспеченность и защищенность.

## 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

9.2. До наложения взыскания от работника истребуется объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

9.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

9.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

**СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель профкома  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

  
С.В. Персвотчикова  
" 26 " 12 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

  
Е.А. Зиновьев  
" 26 " 12 2022 г.  
М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА**  
**в государственном бюджетном учреждении здравоохранения**  
**«Детский санаторий «Голубая волна»**  
**министерства здравоохранения Краснодарского края**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края «Об охране труда» и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Система организации работы по охране труда в ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна» (далее – организация) – это скоординированные действия руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов, представителей трудового коллектива по реализации государственной политики в области охраны труда.

1.3. Цель работы по охране труда – обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников организации в процессе трудовой деятельности.

1.4. Основным направлением деятельности по охране труда является планомерное выполнение комплекса мероприятий, определенных краевой, территориальной и производственными программами (соглашениями) по улучшению условий и охраны труда.

1.5. Настоящее Положение вводится для исполнения всеми руководителями и специалистами организации, обязанностей по соблюдению требований и норм трудового законодательства в области охраны труда.

**2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКАМ**

2.1. Утверждение перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

2.2. Утверждение приказом инструкций по охране труда по профессиям и видам работ; инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в организации инструкций по охране труда, обеспечение журналами инструктажа.

2.3. Утверждение перечня профессий и работ, в соответствии с которыми работникам необходимо выдавать: специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства.

2.4. Утверждение перечня производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

2.5. Распределение должностных обязанностей по охране труда между руководителями структурных подразделений и специалистами согласно штатному

расписанию.

2.6. Заключение с работниками трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.7. Направление работников в специализированные учебные центры на обучение и проверку знаний, правил по охране труда и пожарной безопасности. Осуществление контроля за обучением специалистов организации и проверкой знаний, получением удостоверений установленного образца.

2.8. Запрещение допуска к работе лиц, не прошедших инструктаж и проверку знаний по охране труда, медицинского осмотра на профпригодность.

2.9. Приобретение и организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики. Обеспечение работающих санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

2.10. Издание приказов по организации: о назначении должностных лиц, ответственных за электрохозяйство, за обеспечение охраны труда, пожарной безопасности, и назначении лиц, замещающих в период их отсутствия.

2.11. Создание постоянно действующей комиссии по охране труда.

2.12. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве.

2.13. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием.

2.14. Осуществление обязательного, социального страхования всех работников организации в установленном законодательством порядке.

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКАМ**

3.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников подразделения.

3.2. Обеспечение выполнения предписаний органов надзора и контроля, ответственного по охране труда в подразделении.

3.3. Контроль за соблюдением работниками подразделения правил, норм и инструкций по охране труда.

3.4. Обеспечение выполнения мероприятий по улучшению условий труда.

3.5. Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения инструктажа на рабочем месте, перечня действующих в подразделении инструкций по охране труда.

3.6. Организация проведения первичного, повторного, целевого и других видов инструктажей с записью в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

3.7. Участие (оказание содействия) в расследовании несчастных случаев

### **4. ОБЯЗАННОСТИ ОТВЕТСТВЕННОГО ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

4.1. Составление нормативных правовых актов по охране труда по направлениям производственной деятельности организации, его структурных подразделений и подведомственных учреждений.

4.2. Составление перечня должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительное при поступлении на работу, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности.

4.3. Составление перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда в соответствии с методическими указаниями.

4.4. Регистрация инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, инструкций (программ) проведения вводного инструктажа, перечня действующих в организации инструкций по охране труда.

4.5. Организация проведения вводного инструктажа с записью в журнале вводного инструктажа.

4.6. Направление в Роспотребнадзор списка контингента работников, подлежащих

предварительному при поступлении на работу и периодическому медицинскому осмотру. Составление перечня профессий и видов работ, для выполнения которых необходим медицинский осмотр.

4.7. Составление поименного списка работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру. Получение заключительного акта от медицинского учреждения о результатах прохождения работниками медицинского осмотра. Направление вновь принимаемых работников на медицинский осмотр.

4.8. Разработка приказа об утверждении перечня профессий и работ, в соответствии с которым работникам необходимо выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также мыло и обеззараживающие средства.

4.9. Организация выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и профилактики.

4.10. Ознакомление вновь принимаемых на работу с условиями труда, их достоверными характеристиками, наличием средств, обеспечивающих безопасность труда, с предоставлением льгот и компенсаций за вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.11. Организация обучения, осуществление контроля за обучением и проверкой знаний по охране труда руководителей и специалистов организации.

4.12. Организация обеспечения организации правилами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, ведение уголка охраны труда.

4.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве:

- оказание первой помощи пострадавшим;
- информирование о несчастном случае родственников пострадавшего, а также направление сообщений в органы и организации, определенные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;
- создание комиссии по расследованию несчастного случая;
- расследование несчастного случая и составление акта по форме Н-1;
- устранение причин несчастного случая;
- регистрация несчастного случая в журнале регистрации несчастных случаев установленной формы.

4.14. Организация проведения замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, специальной оценки условий труда, сертификации работ на соответствие требованиям охраны труда.

4.15. Подготовка «Соглашения по охране труда», с указанием сроков, исполнителей, источников и размеров финансирования.

4.16. Проведение совместно с комиссией по охране труда и с участием уполномоченных лиц по охране труда от трудового коллектива проверок, обследование технического состояния здания, оборудования, на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

4.17. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных актов по охране труда.

## **5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА**

5.1. Соблюдение требований охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, действующими в организации.

5.2. Правильное применение средств индивидуальной защиты.

5.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболеваний (отравлений).

5.5. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.6. Перед началом работы проверять наличие и исправность необходимых средств защиты, приспособлений, ограждающих устройств, сообщать руководству организации об имеющихся недостатках.

5.7. Не приступать к работе, если технология производства работ противоречит требованиям охраны труда.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

6.1. Рассмотрение предложений работодателя, уполномоченных лиц, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в организации, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.2. Анализ результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах организации, участие в проведении обследований по обращениям работников.

6.3. Расследование причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда.

6.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда.

6.5. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

6.6. Контроль за состоянием и использованием санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения.

6.7. Содействие работодателю в проведении своевременного и качественного обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности.

## **7. ОБЯЗАННОСТИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ (ДОВЕРЕННЫХ) ЛИЦ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

7.1 Содействие созданию в организации здоровых и безопасных условий труда.

7.2 Осуществление общественного контроля за охраной труда в организации и за соблюдением законных прав и интересов работников в этой сфере.

7.3 Представление интересов трудового коллектива в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашением по охране труда, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

7.4 Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав в области охраны труда.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.**

8.1. Работодатель и работники, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, либо препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за охраной труда, а также органов общественного контроля привлекаются к уголовной, административной или дисциплинарной ответственности. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Специалист по охране труда



Б.И. Василюк

Приложение № 3  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна» МЗ КК

# **СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

С. В. Перевозчикова  
"26" "06" 2022г.



# **УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

Е.А. Зиновьев  
"26" "06" 2022г.  
М.П.



## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**контингентов, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с приказом МЗ СР РФ № 302н от 12.04.2011 г. и №29н от 28.01.2021г. работников ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна»**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование контингентов (профессии)	Вредные и (или) опасные производственные факторы и (или) виды работ (по приказу №302н, 29н)	№ пункта приказа № 302н №29н
1	2	3	4	5
1	Общесанаторный медицинский персонал	Главный врач	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Заместитель главного врача	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Главная медицинская сестра	Работа с ПЭВМ; Спирты; Фармакологические средства	Приложение 1, пункт 3.2.2.4; Приложение 1, пункт 1.2.33
2	Общесанаторный немедицинский персонал	Инженер по профилактике пожарной безопасности	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Специалист по охране труда	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Заместитель главного врача по административно-хозяйственным вопросам	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4

		Системный администратор информационно-коммуникационных систем	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Юрисконсульт	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
3	Отдел кадров	Начальник отдела кадров	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Ведущий специалист по кадрам	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Секретарь главного врача	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
4	Финансово-экономическая служба	Главный экономист	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Ведущий экономист	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
5	Бухгалтерия	Главный бухгалтер	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Заместитель главного бухгалтера	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Ведущий бухгалтер	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Кассир	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
6	Отдел контрактной службы	Руководитель контрактной службы	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Специалист по закупкам	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
7	Педагогический персонал	Старший воспитатель	Работа с ПЭВМ; Перенапряжение голосового аппарата; работа в детских санаториях	Приложение 1, пункт 3.2.2.4; Приложение 2, п. 18
		Воспитатель	Перенапряжение голосового аппарата; работа в детских санаториях	Приложение 2, п. 18
		Культорганизатор	Перенапряжение голосового аппарата;	Приложение 2, п. 18;

			работа в детских санаториях; работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Педагог-библиотекарь	Перенапряжение голосового аппарата; работа в детских санаториях; работа с ПЭВМ	Приложение 2, п. 18; Приложение 1, пункт 3.2.2.4
9	Гараж	Водитель	Смесь углеводорода (бензин, мазут)	Приложение 1, пункт 1,3,5; Приложение 2, пункт 27, приложение
		Слесарь по ремонту автомобилей	Смесь углеводорода (бензин, мазут)	Приложение 1, пункт 1,3,5; Приложение 2, пункт 27, приложение
10	Хозяйственный отдел	Начальник хозяйственного отдела	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Заведующий хозяйством	Работа в вынужденной позе	Приложение 2, п. 27.14
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работа в вынужденной позе	Приложение 2, п. 27.14
		Уборщик производственных помещений	Синтетические моющие средства; Работа, связанная с наклоном корпуса	Приложение 1, пункт 1.3.3; Приложение 2, пункт 15
		Уборщик служебных помещений	Синтетические моющие средства; Работа, связанная с наклоном корпуса	Приложение 1, пункт 1.3.3; Приложение 2, пункт 15
	Хозяйственный отдел	Плотник, столяр	Пыль животного, растительного и прочего происхождения	Приложение 1, пункт 2.7
		Кладовщик	Подъем и перемещение грузов; Работа с ПЭВМ; Работа, связанная с наклоном корпуса	Приложение 2, пункт 14; приложение 1, пункт 3.2.2.4; приложение

				2, пункт 15
		Слесарь-сантехник	Инфицированный материал	Приложение 2, пункт 25
		Уборщик территории	Работа, связанная с наклоном корпуса	Приложение 2, пункт 15
		Электромонтер	Работа по ремонту и обслуживанию действующих электроустановок	Приложение 2, пункт 2
		Кастелянша	Синтетические моющие средства; Работа, связанная с наклоном корпуса	Приложение 1, пункт 1.3.3; Приложение 2, пункт 15
7	Педиатрическое отделение, и отделение «Мать и дитя»	Заведующий отделением	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Врач-педиатр	Работа с ПЭВМ	Приложение 1, пункт 3.2.2.4
		Старшая медицинская сестра	Спирты; Фармакологические средства	Приложение 1, пункт 1.2.33
		Сестра-хозяйка	Подъем и перемещение мягкого и прочего инвентаря	Приложение 1, пункт 14 Приложение 1, пункт 15
		Уборщик служебных помещений	Синтетические моющие средства; Работа, связанная с наклоном корпуса	Приложение 1, пункт 1.3.3; Приложение 2, пункт 15
		Медицинская сестра палатная (постовая)	Антибиотики; Сульфаниламиды; витамины	Приложение 1, пункты 1.3.9.1, 1.3.9.5
		Оператор стиральных машин	Синтетические моющие средства	Приложение 1, пункты 1.3.3
		Гладильщик	Работа, связанная с наклоном корпуса, напряжением мышц рук	Приложение 2, пункт 10; 15
9	Лечебно-диагностическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии	Электромагнитное облучение, медицинские препараты	Приложение 1, пункт 3.2.2
		Инструктор ЛФК	Работа, связанная с наклоном корпуса более 25-35 раз в минуту	Приложение 1, пункт 20
		Медицинская сестра по массажу	Работа, связанная с локальным напряжением	Приложение 1, пункт 20

			мышц; Работа, связанная с наклоном корпуса	
		Врач аллерголог- иммунолог	Аллергены для диагностики	Приложение 1, пункт 2.3
		Врач-стоматолог; Медицинская сестра	Производственный шум и локальная вибрация Медпрепараты	Приложение 1, пункты 1.2.23, 3.5
	Лечебно- диагностичес- кое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики, фельшер	Шум, световая среда, химические реактивы	Приложение 1, пункты 3.12.; 3.5
	Лечебно- диагностичес- кое отделение	Врач ультразвуковой диагностики	Работа на ультразвуковой установке ALOCA Использование гелей	Приложение 1, пункты 3.2.; 2.4
	Лечебно- диагностичес- кое отделение	Врач- оториноларинголог	Биологические факторы	Подраздел №2 Пункты 2.4.1; 2.4.2;
	Лечебно- диагностичес- кое отделение	Врач-физиотерапевт	Биологические факторы	Подраздел №2 Пункты 2.4.1; 2.4.2;
	Лечебно- диагностичес- кое отделение	Врач- гастроэнтеролог	Биологические факторы	Подраздел №2 Пункты 2.4.1; 2.4.2;

Специалист по охране труда



Б.И. Василюк

Приложение № 4  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна» МЗ КК

## СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБУЗ  
«Детский санаторий «Голубая волна»  
С.В. Первозчикова  
"26" 2022 г.



## УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

главный врач ГБУЗ «Детский  
санаторий «Голубая волна»  
Е.А. Зиновьев  
"26" 2022 г.



М.П.

## ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна»,  
бесплатно обеспечивающиеся специальной одеждой, специальной  
обувью и другими средствами индивидуальной защиты  
в соответствии с требованиями приказа Министерства труда и  
социального развития от 9 декабря 2014 года № 997н и приказа МЗ  
СССР от 29 января 1988 года № 65**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений, уборщик производст- венных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт          12 пар	пп. 170, 171 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
2.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт          6 пар	п. 31 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
3.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт	п. 48 Приказа Минтруда и

		загрязнений и механических воздействий		соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
4.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт  6 пар  дежурные	п. 115 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
5	Слесарь- сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  1 пара  12 пар  До износа  До износа	п. 148 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
6	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  12 пар	п. 32 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
7	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с точечным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  2 шт.  1 пара  До износа  2 пары  До износа  До износа	п. 162 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
8	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием;	1 шт  До износа	п. 127 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.

		Очки защитные; Наплечники защитные	До износа Дежурные	
9	Электромонтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 6 пар До износа До износа	п. 46 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
10	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар Дежурные	п. 11 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
11	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	п. 23 Приказа Минтруда и соцразвития РФ № 997н от 09.12.2014 г.
12	Врач (врачебный персонал)	Халат из тканых х/б материалов; Колпак или косынка из х/б материалов; Полотенце; Щетка для мытья рук	4 шт. 4 шт. 4 шт. До износа	п. 1 Пр. МЗ СССР № 65 от 29.01.1988 г.
13	Медицинская сестра (младший медицинский персонал)	Костюм из тканых х/б материалов; Колпак или косынка из х/б материалов; Перчатки резиновые (медицинские); Тапочки кожаные	2 шт. 2 шт. 6 пар 1 пара	п. 22 Пр. МЗ СССР № 65 от 29.01.1988 г.
14	Медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	Халат из тканых х/б материалов; Колпак или косынка из х/б материалов; Тапочки кожаные	3 шт. 3 шт. 1 пара	п. 11 Пр. МЗ СССР № 65 от 29.01.1988 г.

Специалист по охране труда



/Б.И. Васильюк/

**СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

  
С.В. Перевозчикова  
"26" 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

  
Е.А. Зиновьев  
"26" 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Рабочих мест с вредными условиями труда, установленными  
по результатам СОУТ проведенной в ГБУЗ  
«Детский санаторий «Голубая волна»**

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессии	Степень вредности	Повышение оклада, ставки в %
1	2	3	4	5
1.	Стоматологический кабинет	Врач-стоматолог детский	3.1	6
2.		Медицинская сестра	3.1	6
3.	Гараж	Водитель	3.1	6
4.	Педиатрическое отделение	Оператор стиральных машин	3.1	6
5.	Лечебно-диагностическое отделение	Врач клинической лабораторной диагностики	3.1	6
6.		Фельдшер-лаборант	3.1	6

Ответственный по охране труда



Б.И. Василюк

Приложение № 7  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна» МЗ КК

# **СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

 С. В. Перевозчикова  
" 26 " 12 2012 г.

# **УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

 Е.А. Зиновьев  
" 26 " 12 2012 г.  
М.П.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, бесплатно обеспечивающихся смывающими и  
обезвреживающими средствами  
(согласно Приказа Минздравсоцразвития России  
от 17.12.2010 г. № 1122н)**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Пункт типовых норм	Норма выдачи	Периодичность
1	2	3	4	5	6
1	Врачи-педиатры педиатрического отделения и отделения «Мать и дитя»	Мыло жидкое ТАП-ТАСА мыло туалетное	7. 20- стандарт БТ	500 мл. 90г.	Один раз в месяц
2	Врачи лечебно- диагностическог о отделения	Мыло жидкое ТАП-ТАСА Дезинфицирующее средство АКВАЛИН	7. 20- стандарт БТ	300 мл. 500г.	Один раз в месяц
3	Медицинские сестры палатные (постовые)	Мыло жидкое Мульти-дез Дезинфицирующее средство Ника-изосептик	7. 20- стандарт БТ	300 мл. 300 мл.	Один раз в месяц
4	Медицинские сестры лечебно- диагностическог о отделения: - по физиотерапии; -по массажу; -диетические	мыло туалетное Мыло жидкое ТАП-ТАСА Дезинфицирующее средство Ника-неосептик	7. 20- стандарт БТ	90 г. 300 мл. 200 мл.	Один раз в месяц

5	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное	п. 7	180 г	Один раз в месяц
6	Электромонтер	Мыло туалетное	п. 7	180 г	Один раз в месяц
7	Водитель	Мыло жидкое Мульти-дез Мыло туалетное	п. 8	300 мг 180г	Один раз в месяц
8	Плотник	Мыло туалетное	п. 7	180 г	Один раз в месяц
9	Оператор стиральных машин	Мыло туалетное	п. 7	180 г	Один раз в месяц
10	Уборщик территории	Мыло туалетное	п. 7	180 г	Один раз в месяц
11	Уборщик производственных помещений	Мыло туалетное Дезинфицирующее средство АКВАЛИН	п. 7	180 г 300мг	Один раз в месяц
12	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное Мыло жидкое ТАП-ТАСА	п. 7	180 г 250 мг	Один раз в месяц
13	Плотник, столяр	Мыло туалетное	п. 7	180 г	Один раз в месяц

Специалист по охране труда

Б.И. Василюк

Приложение № 8  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

**СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

  
"26" 12 2022 г.  
С.В. Перевозчикова  


**УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»

  
"26" 12 2022 г.  
Е.А. Зиновьев  
М.П.  


**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, работа в которых дает право на  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день  
согласно ст. 119 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3
1	Водитель автомобиля	7

Начальник отдела кадров



В.В. Барковская

Приложение № 5  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна» МЗ КК

# **СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»



# **УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Главный врач  
ГБУЗ «Детский санаторий  
«Голубая волна»



Е.А. Зиновьев  
2022 г.

# **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников ГБУЗ «Детский санаторий «Голубая волна»,  
которым в соответствии с ст.108 ТК РФ перерыв для отдыха и питания  
предоставляется в рабочее время

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессии
1	2	3
1	Лечебно-диагностическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии
2	Лечебно-диагностическое отделение	Медицинская сестра по массажу
3	Лечебно-диагностическое отделение	Медицинская сестра
4	Лечебно-диагностическое отделение	Медицинская сестра диетическая
5	Лечебно-диагностическое отделение	Фельшер-лаборант
6	Лечебно-диагностическое отделение	Инструктор ЛФК
7	Отделение «Мать и дитя»	Медицинская сестра палатная (постовая)
8	Отделение «Мать и дитя»	Уборщик служебных помещений
9	Педиатрическое отделение	Медицинская сестра палатная (постовая)
10	Педиатрическое отделение	Уборщик служебных помещений
11	Изолятор	Медицинская сестра палатная (постовая)
12	Изолятор	Уборщик служебных помещений

Начальник отдела кадров

*Барковская*

В.В. Барковская

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
90 (февраль) листов  
Главный врач «Детской санатории «Солнечная волна»  
Министерства здравоохранения Краснодарского края  
Е.А. Зиновьев  
« 26 » 12 2022 г.