



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОЛОДАРСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 гг.

Главный врач
ГБУЗ АО «Володарская РБ»
И.А. Ливинсон
23 августа 2024 год



от работников
Председатель профсоюзного комитета
ГБУЗ АО «Володарская РБ»
Н.Б. Ефремова
23 августа 2024 год



1. Наименование организации:
- Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Володарская районная больница», сокращенное наименование ГБУЗ АО «Володарская РБ».
2. Руководитель: Главный врач Ливинсон Игорь Александрович,
тел. 9-11-38, факс 9-14-53
3. Председатель профсоюзного комитета: Ефремова Наталья Борисовна,
тел. 89021108127.
4. Местонахождение организации:
Астраханская область, Володарский район, пос. Володарский, ул. Садовая, 24. Почтовый индекс: 416170.
5. Вид экономической деятельности – оказание медицинской помощи.
6. Вышестоящая организация – Министерство здравоохранения Астраханской области.
7. Организационно-правовая форма – бюджетное учреждение.
8. Вид собственности организации – государственная.
9. Основные виды деятельности: медицинская деятельность, фармацевтическая деятельность.
10. Государственная регистрация 27.12.2011 г. ОГРН 1023001541144
- Межрайонная инспекция ФНС России № 1 по Астраханской области.
11. Средняя заработная плата работников – 47582 руб.
12. Численность работников – 518 человек.
13. Выписка из протокола конференции коллектива по принятию Коллективного договора.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Астраханской области
«Володарская районная больница»

Выписка из протокола
конференции коллектива по принятию Коллективного договора
от 23.08.2024г.

Присутствовали:

- делегаты – 75 человек;
- администрация – 8 человек;
- члены профкома – 12 человек.

Слушали:

О принятии в действие Коллективного договора.

Постановили:

Принять в действие Коллективный договор на три года.

Председатель собрания



Секретарь

Г.М. Кужакова

И.А. Ливинсон

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	5
Раздел 2. Трудовой договор. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	6
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 4. Обязательства в области создания здоровых и безопасных условий труда	14
Раздел 5. Обязательства в области оплаты труда	16
Раздел 6. Обязательства в области социальных гарантий и льгот. Социальное, медицинское и пенсионное страхование	19
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	21
Раздел 8. Обязательства в области гарантий занятости	23
Раздел 9. Социальная защита молодежи — работников ГБУЗ АО «Болодарская РБ»	25
Раздел 10. Гарантии прав первичной организации Профсоюза	26
Раздел 11. Гарантии прав работников, входящих в состав профсоюзных органов, освобожденных и не освобожденных от основной работы	27
Раздел 12. Участие профкома в управлении учреждением	29
Раздел 13. Дополнительные гарантии женщинам	29
Раздел 14. Заключительные положения	29
Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка	32
Приложение № 2 ПЕРЕНЬ должностей, которые дают право работникам на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день с указанием продолжительности дополнительных отпусков в календарных днях	76
Приложение №3 Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск, в связи с вредными условиями труда (на основании ст. 212, 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса РФ и в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») с указанием продолжительности дополнительных отпусков в календарных днях	78
Приложение № 4 ПЕРЕНЬ профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, в связи с вредными условиями труда	82

Приложение № 5 П Е Р Е Ч Е Н Ь профессий имеющих право на бесплатное получение молока или лечебно-профилактического питания.....	84
Приложение № 6 Перечень стирательных подделок и ложностей ТБЗ АО «Володарская РБ», в которых производится выплата за работу в ночное время к окладу из расчета за каждый час работы в ночное время в размере 20%.....	85
Приложение № 7 Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.....	87
Приложение № 8 Положение об оказании единовременной материальной помощи работникам ТБЗ АО «Володарская РБ».....	93
Приложение № 9 Соглашение по охране труда.....	95

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2024-2027 гг

Принят «23» августа 2024 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (с изменениями, вступившими в силу 28.06.2021г.); Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ, Соглашения по основным направлениям социально-экономической защиты работников федеральных, казенных, бюджетных и автономных учреждений системы здравоохранения Астраханской области на 2024-2027 годы.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Астраханской области «Володарская районная больница» в лице главного врача Ливинсона Игоря Александровича, именуемый далее «Работодатель» и работники больницы в лице председателя первичной профсоюзной организации Ефремовой Натальи Борисовны, (далее — работники, работники учреждения).

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения ГБУЗ АО «Володарская РБ» (далее учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении способствующей работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы

2.2. Прием на работу осуществляется в соответствии со ст. 57, 67 ТК РФ и Коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Стороны договорились проводить политику, направленную на улучшение культуры и качества обслуживания больных, повышение квалификации персонала, получение работников правам внутреннего трудового распорядка, обеспечение работодателем норм труда.

Раздел 2. Трудовой договор. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

1.11. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников и профсоюзного комитета.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе предоставлять, иными источниками поступления финансовых средств.

1.9. Выполнение взятых Сторонами по настоящему Коллективному договору финансовых обязательств, обеспечивается предусмотренным планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий период (или) внебюджетными ассигнованиями, профсоюзными гарантиях деятельности».

1.8. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным органом, представляющим работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах

1.7. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является

Трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника под подпись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, по отношению к трудовому законодательству, Коллективному договору являются недействительными.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- антикоррупционная оговорка.

2.4. Сроки трудовые договоры могут заключаться с Работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ).

2.5. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

О введении новых норм и условий оплаты труда Работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты введения новых норм и условий оплаты труда.

2.6. При наравлении работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в службу и размах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.7. Повышение квалификации работника осуществляется за счет средств работодателя по занимаемой специальности.

2.8. Работодатель имеет право:

2.8.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками

в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и

нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.8.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.8.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке,

установленном ТК и иными федеральными законами;

2.8.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим

Коллективным договором порядке;

2.9. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и

нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза,

соглашениями и Коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.9.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его

представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим

вопросам, в частности:

2.9.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.9.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение

условий труда работников;

2.9.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению

квалификации работников;

2.9.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными

законами, учредительными документами работодателя, Коллективным

договором;

2.9.6. вносить по этим и другим вопросам в органы

управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях

указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.9.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.9.8. оказывать информационно-методическую, консультативную,

правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам

профсоюза.

2.10. Работник имеет право на:

2.10.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в

порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.10.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.10.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным

стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

2.10.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в

соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и

качеством выполненной работы;

2.10.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной

продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени (для

соответствующих категорий работников), предоставлении еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплате ежегодных отпусков; 2.10.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.10.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.10.8. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Профсоюз, а также на информацию о выполнении

2.10.9. защиты своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.10.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.10.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.10.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

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

2.12. Индивидуальные трудовые споры, возникшие в результате исполнения трудовых отношений, должны рассматриваться сторонами в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.ст.381-397 ТК РФ).

3. Жалобы, заявления и иные обращения, не дающие возможности определить имя автора (анонимные), рассматриваться не подлежат.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для муниципальных работников - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101), для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников ТБВЗ АО «Володарская РБ» определяется законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ТБВЗ АО «Володарская РБ» и графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК). Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с

учреждения. Приложение № 1 к Коллективному договору

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (приказ Наркомздрава СССР от 12.12.1940 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 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» - Раздел 40. «Здравоохранение», письмом Министерства труда и социального развития РФ от 12.08.2003 г. № 861-7).

3.4. Для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в период каникул продолжительность рабочего времени в возрасте до 16 лет - не может быть более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю. Если же они работают в течение учебного года, продолжительность их рабочего времени не может превышать той нормы рабочего времени, которая установлена для лиц соответствующего возраста, т.е. для учащихся до 16 лет - 12 часов в неделю, а в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа; для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.5. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97-99 ТК РФ):

- сверхурочная работа;
- на условиях ненормированного рабочего дня.

- 3.6. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК).
- 3.7. Продолжительность смены по решению работодателя и согласно работника можно установить до 24 часов (кроме водителей автотранспорта). Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, согласованном в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 3.8. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения).
- 3.9. Порядок работы в ночное время регулируется ст. 96 ТК РФ.
- 3.10. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.
- 3.11. К работе в ночное время не допускаются:
- беременные женщины;
 - работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.
- 3.12. Обеспечение дежурств на дому врачами Володарской районной больницы для оказания медицинской помощи пациентам больницы, находящимся на стационарном лечении, производится в соответствии с приказом «Об организации оказания экстренной медицинской помощи в стационарных условиях в ГБУЗ АО «Володарская районная больница» от 13.08.2018 № 448.
- 3.13. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.
- 3.14. Главный врач ГБУЗ АО «Володарская РБ» работает на условиях ненормированного рабочего дня.
- 3.15. Работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или отдельных структурных подразделений.
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия и с учетом мнения Профкома допускается при наличии исключительных обстоятельств.
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя независимо от основания привлечения работника (ст. 113 ТК РФ). Оплата этих дней производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- 3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется для отдыха и питания, продолжительность которого определяется также Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность ежедневного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.
- 3.17. Всем работникам учреждений здравоохранения ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

денежной компенсацией.

3.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена частями этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

По соглашению между работником и работодателем в разное время, имеющему право первой подписи, предоставляется в разное время. Работоспособность подразделения. Отпуск руководителя и его заместителя, подразделения (10-12% от общей численности подразделения), не нарушающие только определенное количество работников того или иного структурного

В каждый календарный месяц, одновременно, в отпуск может уходить структурного подразделения не позднее, чем за две недели до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен руководителем учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

с учетом мнения профсоюзного органа первичной профсоюзной организации ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым главным врачом

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым главным врачом

298/П-22).
постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №

«Здравоохранение», утвержденных Правительством РФ (Приложение № 1 к Перечню категорий медицинских работников включенных в раздел XL

предоставляется за каждый вредный фактор при применении норм Списка - работнику, занятому на работах с вредными и опасными условиями труда, не

основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований (отпуск

дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким

3.18. Если медицинский работник имеет право на получение

дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким

основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований (отпуск

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

6) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными для

Приложением № 2 к Коллективному договору).

а) работникам с ненормированным рабочим днем. Определен

- дополнительный оплачиваемый отпуск, в том числе:

- основное место работы и среднего заработка ст. 114, 115 ТК РФ);

- основной отпуск (продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы и среднего заработка ст. 114, 115 ТК РФ);

а) работникам с ненормированным рабочим днем. Определен

Приложением № 2 к Коллективному договору).

6) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными для

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает

25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

использованный отпуск при увольнении (продолжительностью, здоровья условиями труда, (за исключением выплаты денежной компенсации за

- 3.21. Согласно части 3 статьи 126 Трудового кодекса РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- 3.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с графиками предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 3.23. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы по случаю:
- бракосочетания самого работника - три рабочих дня (день бракосочетания и два дня до/после дня бракосочетания);
 - бракосочетания детей – один рабочий день (день бракосочетания);
 - рождение ребенка (супругу) – один календарный день при выписке супруги;
 - смерть родственников – членов семьи (родители, супруги, дети) – три календарных дня подряд включая день смерти;
 - начала занятий работником первокурсников – один рабочий день (начало учебного года).
- Краткосрочный отпуск не продлевается и не переносится в связи с переносом выходных дней и не присоединяется к основному или дополнительному отпускам.
- 3.24. Работнику может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам по его письменному заявлению без сохранения заработной платы. Продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умершим 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;
 - работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами.

3.25. Предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, которые могут быть использованы одним из родителей или разделены ими между собой по своему усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.26. Отпуск работника из отпуска:

- допускается только с его письменного согласия;
- не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Раздел 4. Обязательства в области создания здоровых и безопасных условий труда.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель в целях осуществления мероприятий в области охраны труда, предусмотренных трудовым законодательством обязуется:

4.1. Провести финансирование мероприятий по охране труда в порядке, предусмотренном ст. 226 ТК РФ и ПФХД по бюджету и внебюджета на соответствующий финансовый год.

4.2. Провести при формировании ПФХД учредения на соответствующий финансовый период расходы на:

- обеспечение работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты на производстве (ст. 221 ТК РФ, Приказ МЗ и социального развития РФ от 01.06.2009 № 290-н с изменениями от 27.01.2010г), (Приложение № 4 к Коллективному договору);

- обеспечение работников молоком или его заменителями, либо компенсационные выплаты эквивалентные средней стоимости молока, по

письменному заявлению работника по установленным нормам для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ) (Приложение

№ 5 к Коллективному договору);

-обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями (гардеробные, душевые, умывальные, помещения для приема пищи, комнаты гигиены женщин и т.п. помещениями) в соответствии со ст.223 ТК РФ;

- проведение специальной оценкой рабочих мест по условиям труда (ст.212 ТК РФ, ФЗ № 426-ФЗ);

-обязательные периодические осмотры (обследования) работников (ст.213 ТК РФ);

-обязательное социальное страхование медицинских работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212-213 ТК РФ);

-обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников учреждения здравоохранения, работа которых связана с уходом их жизни и здоровьем (Постановление Правительства РФ от 03.04.2006г. № 191 «Об утверждении перечня должностей, подлежащих обязательному страхованию медицинскими, фармацевтическими и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятия которых связано с уходом жизни и здоровьем работников»);

-наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ);

- создание и обустройство кабинетов или уголков охраны труда в учреждениях при наличии соответствующих площадей (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда или уголка охраны труда»).

4.3. Определить степень ответственности должностных лиц и работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере. При выявлении нарушений со стороны работников либо соответствующих должностных лиц требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.4. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

4.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

4.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.4.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4.4.4. проходить обязательные профилактические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

4.4.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

4.4.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказываться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 5. Обязательства в области оплаты труда.

Стороны договорились:

5.1. Обеспечивать систематический контроль:

5.1.1. за реализацией норм трудового законодательства при установлении в учреждении систем оплаты труда с учетом требований правовых актов.

5.1.2. за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.1.3. за соблюдением действующих правовых нормативных актов, гарантирующих:

- сохранение уровня заработной платы работников не ниже установленной до введения новых систем оплаты труда;

- выплату заработной платы работникам, отработавшим установленную по занимаемой должности норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере (с учетом положений ст. 421 ТК РФ) не ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом.

5.2. Работодатель при установлении и реализации систем оплаты труда работников признает приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

5.2.1. Реализацию в ТБВЗ АО «Володарская РБ», «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.2.2. Достижение целевых значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников;

5.2.3. Создание условий для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.2.4. ТБВЗ АО «Володарская районная больница» обеспечивает дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизируя расходы на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

5.2.5. Учитывает требования в этой части норм трудового законодательства, а также нормативных актов министерства здравоохранения Астраханской области.

5.2.6. Устанавливает размеры минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам (базовых окладов по ПК) с учетом необходимости обеспечения соответствующей дифференциации в размерах минимальных окладов работников с разным уровнем профессиональной подготовки и квалификации в соответствии с Трудовым законодательством, Соглашением, Положением об оплате труда.

5.2.7. При формировании структуры заработной платы работников, исходя из норм трудового законодательства, в том числе об установлении должностных окладов работников с учетом отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.8. Порядок расчета величин заработной платы при определении размера доплаты до МРОТ устанавливает следующее:

- не учитывается оплата за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания. Увеличения объема выполняемых работ, единовременные (разовые) премии и иные вознаграждения по итогам работы за квартал (год), выплата за работу в ночное время, выплата за работу в выходные и праздничные дни;

- учитывается: надбавка за работу в сельской местности, надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание и ученую степень, выплата работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, персональный повышающий коэффициент, выплаты отдельным категориям медицинских работников.

Половину!

5.2.9. Работникам учреждения, осуществляющим по заключенному письменному трудовому договору трудовые функции в рамках внешнего, либо внутреннего совместительства, минимальная месячная заработная плата формируется в равных условиях с основным персоналом в соответствии с настоящим коллективным договором и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.10. Учитывает ученую степень, почетное звание и, п. в выплатах стимулирующего характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ТБВЗ АО «Володарская РБ», утвержденном приказом главного врача от 24.01.2020 г. № 45 и Положением о стимулирующих выплатах работникам ТБВЗ АО «Володарская РБ» в части, не противоречащей Положению о системе оплаты труда.

5.2.11. При формировании конкретных Перечней и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера исходит из необходимости обеспечения работникам минимальных гарантий,

конкретных лечебно-производственных обстоятельств, для привлечения и стимулирующего характера, исходя из специфики уставной деятельности, выплаты - увеличивать размеры, установленные в учреждении, выплаты

группам;

- минимальных окладов по профессиональным квалификационным денежным средствам для установления в учреждении более высокого уровня;

5.3.4. Выделять (с учетом финансовых возможностей) дополнительные действующим законодательством.

- проводить индексацию заработной платы работников в соответствии с области в части оплаты труда;

Федерации, законами и иными нормативными актами Астраханской Федерации законами и иными нормативными актами Российской Федерации

- реализовывать нормы и гарантии, установленные соответствующими 5.3.3. По финансовому обеспечению:

законами и законами Астраханской области.

размеры оплаты труда работников не ниже установленных федеральными руководителям учреждения, предусматривать в них условия и

обеспечивающих гарантии установления системы оплаты труда, утверждаемых 5.3.2. При разработке локальных нормативных правовых актов,

выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

локальные нормативные акты в сфере оплаты труда), учитывать мнение 5.3.1. При разработке локальных нормативных правовых актов,

регламентирующих установление систем оплаты труда в учреждении, (далее - 5.3. Работодатель обязуется:

плата по основному месту работы

работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная 5.2.16. При направлении Работодателем Работника на профессиональное

обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от 5.2.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм,

причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения 5.2.14. Оплату сверхурочной работы осуществляет согласно ст. 152 ТК РФ.

деятельности.

же средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

компенсационных и стимулирующих выплат, премирования работников, а так (положения, правила, инструкции), регулирующие порядок и условия

первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты 5.2.13. Разрабатывает с учетом мотивированного мнения выборного органа

выплат стимулирующего характера.

5.2.12. Определяет конкретные показатели и критерии установления деятельности работника.

оплаты труда указанных выплат и их размеров, с учетом конкретных условий

пункте Положениями, сохранения установленных до введения новой системы

установленных трудовым законодательством и указанными в предыдущем

закрепления отдельных, наиболее востребованных специалистов на местах, повышения уровня материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

5.3.5. Оплата труда работников производится за счет бюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3.6. Заработная плата работника выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (5 и 20 числа каждого месяца) в рабочее время. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днём выплата заработной платы производится накануне (ст. 136 ТК РФ).

Раздел 6. Обязательства в области социальных гарантий и льгот

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий и льгот для работников ТБВЗ АО «Володарская РБ» договорились:

6.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий за счет средств, полученных ТБВЗ АО «Володарская РБ» от осуществления коммерческой и иной приносящей доход деятельности.

6.2. При наличии денежных средств Работодателя и бюджета первичной профсоюзной организации принимать участие в подготовке и проведении, а также финансировании культурно-массовых мероприятий проводимых для работников Учреждения.

6.3. Принимать необходимые меры по финансированию за счет средств Учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, согласно ПФХД (при наличии финансовых средств) и профсоюзного бюджета для организации отдыха и оздоровления детей и подростков работников Учреждения в каникулярное время, а также на приобретение новогодних подарков детям работников Учреждения.

6.4. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха.

6.5. При обращении в Учреждение за медицинской помощью работников ТБВЗ АО «Володарская РБ» обеспечить в установленном порядке их внеочередной прием соответствующими врачами-специалистами, а также внеочередную плановую госпитализацию при наличии соответствующего направления лечебного Учреждения.

6.6. Работодатель:

6.6.1. Принимает необходимые меры по обеспечению денежными средствами Учреждения здравоохранения для совершенствования профессиональной подготовки, получения квалификационной категории и сертификата, и переподготовки специалистов высшего и среднего звена.

6.6.2. Согласно ст. 2 ТК РФ обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование.

6.6.3. Выплачивать следующие виды государственных пособий Работникам за счет средств Фонда социального страхования РФ:

- по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- пособие на потребление;
- дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком -

инвалидом (4 дня в месяц).

6.6.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных

льгот.

6.6.5. В случае причинения вреда здоровью медицинским работником при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга возмещает ущерб в объеме и порядке, установленном Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.6.6. Возмещает из средств социального страхования в полном объеме расходы, связанные с потреблением работника, в случае его смерти в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти работника-инвалида, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

6.6.7. Осуществляет полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве или по заключению органов здравоохранения, установивших профзаболевание из средств социального страхования.

6.6.8. В соответствии с настоящим Коллективным договором за счет собственных средств осуществляет увольняющимся в день наступления пенсионного возраста, проработавшим в данном учреждении здравоохранения не менее 15 лет, выплату единовременного денежного пособия в размере двух месячных оклада.

6.6.9. В установленном порядке рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о предоставлении работников, учреждений к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации, в соответствии с утвержденными положениями.

6.6.10. При использовании работником займом из Фонда временной материальной помощи, погашать сумму ежемесячно путем удержания из заработной платы не позднее 25 числа каждого месяца до полного его погашения, на основании поданного заявления.

6.6.11. Единовременное премирование (поощрение) работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты

7.2.1. Действовать в соответствии с российскими законами, нормами и правилами, регламентирующими деятельность больницы в области

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и природной среды.

Работников в процессе трудовой деятельности, благоприятной окружающей Работников в целом коллектива, а именно: сохранение жизни и здоровья Работников являются стратегическим показателем больницы и залогом Работников жизни, благоприятная окружающая среда и здоровье

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

6.6.19. Холатайствует перед обком профсоюза о выделении временной материальной помощи (ссулы) членам профсоюза на дорогостоящее лечение (свыше 10 тысяч) из Фонда «Оздоровление» временной материальной помощи

6.6.18. Холатайствует перед обком профсоюза о выделении временной материальной помощи (ссулы) членам профсоюза на строительство, ремонт и приобретение жилья из Фонда «Временной материальной помощи» областной организации работников здравоохранения.

6.6.17. Холатайствует перед обком профсоюза, о выделении материальной помощи особо нуждающимся членам профсоюза из Фонда «Солидарности» областной организации работников здравоохранения при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, тяжёлая травма на производстве, тяжёлая длительная болезнь сотрудника или его ребенка, кража имущества).

6.6.16. Организует совместно с администрацией для сотрудников и их детей мероприятия, посвящённые праздничным датам.

6.6.15. Вправе приобрести новогодние подарки детям членов профсоюзной организации в возрасте до 14 лет.

6.6.14. Вправе оказать материальную помощь в размере до 1000 руб. в рамках акции «Первоклассник».

6.6.13. Профсоюзный комитет:

- смертью близких родственников (детей, супругов, родителей);
- в связи с продолжительной болезнью - 1 месяц, (свыше 1 месяца до 3000 рублей);
- на удешевление оздоровительных путевок для детей;
- в связи с юбилейными датами: мужчинам-60 и 65, женщинам 55 и 60 лет и далее через каждые 5 лет со дня рождения.

6.6.12. Предоставляет работникам учреждения 50%-ую скидку на все платные услуги, оказываемые учреждением.

6.6.11. Оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей

6.6.10. Оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей

6.6.9. Оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей

6.6.8. Оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей

медицинских осмотров Работников больницы, занятых на работах с вредными

7.2.14. Финансировать проведение обязательных периодических осмотров Работников по охране труда.

7.2.13. Организовать работу комиссии по охране труда совместно с предприятием по охране труда.

7.2.12. Снизить нормы выработки, нормы обслуживания беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, а также переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.2.11. Осуществлять бесплатную выдачу молока Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Выдача молока осуществляется за дни фактической занятости.

7.2.10. Предоставлять Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, льготы и выплаты компенсационного характера за работу во вредных и (или) опасных условиях.

7.2.9. Обеспечить наличие и пополнение в каждом структурном подразделении (отдел, лаборатория и т.д.) наличие медицинских аптечек, комплектованных набором средств для оказания первой медицинской помощи.

7.2.8. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее СИЗ) в соответствии с ПРАВИЛАМИ и НОРМАМИ обеспечения Работников больницы специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7.2.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.6. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ.

7.2.5. Для всех поступающих на работу производить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

7.2.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в больнице.

7.2.3. Требовать соблюдение всеми Работниками правил техники безопасности, охраны труда.

7.2.2. Постоянно улучшать результативность охраны труда в больнице.

7.2.1. Постоянно улучшать результативность охраны труда в больнице.

7.2.0. Постоянно улучшать результативность охраны труда в больнице.

7.1.0. Постоянно улучшать результативность охраны труда в больнице.

и (или) опасными условиями труда, и других категорий Работников за счет средств больницы (ст. 69, 212, 213 ТК РФ). Сохранять за Работниками места работы (должности) и средний заработок на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.15. Возмещать Работникам ущерб в объеме и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в случае причинения вреда здоровью Работников при исполнении трудовых обязанностей.

7.2.16. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в т.ч.:

7.2.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.18. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.2.19. Немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.2.20. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

7.2.21. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка, действующие в больнице.

Раздел 8. Обязательства в области гарантий занятости

Стороны при регулировании вопросов в области гарантий занятости Работников учредений здравоохранения признали необходимым:

8.1. Организовывать в средствах массовой информации информирование населения о состоянии рынка труда, требованиях, предъявляемых к профессиям, возможностях трудоустройства и профессионального обучения.

8.2. При проведении мероприятий, связанных с сокращением численности или штата Работников ГБУЗ АО «Володарская РБ», руководствоваться трудовым законодательством, в первую очередь, сокращая вакантные должности и совместителей, приостанавливая на период проведения указанных мероприятий прием новых Работников по сокращаемым категориям Работников.

8.2.1. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров по сокращаемым категориям Работников;

- прекращающая подготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях,

целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;

организация крыла совместителей, временных и сезонных Работников;

необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят поповодать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. При увольнении по сокращению численности или штата учреждения здравоохранения преимущественное право на оставление на работе (помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ) при условии равной производительности труда и квалификации предоставлять:

- работникам - одиноким родителям (отцу, матери), имеющим детей до 16-летнего возраста;
- имеющим два и более сертификата специалиста;

Работникам (двум или более), являющимся членами, одной семьи.

8.4. В случае предоставления массовых увольнений в учреждении Стороны проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности.

8.5. Считать критерием массового увольнения Работников учреждения, следующие показатели: одновременно в течение 30 календарных дней 24 человека и более.

8.6. Работодатель:

8.6.1. Организует работу по пронозированию численности высвобождаемых Работников учреждения, анализ и постоянному их учету, создает условия, направленные на профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников.

8.6.2. Не допускает экономически и социально обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правых гарантий Работников учреждения при реорганизации, изменении организационно-правовой формы учреждения.

8.6.3. Работники, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время 4 часа в неделю для поиска нового места работы, с оплатой, исходя из среднего заработка.

8.6.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляет преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в ней новых рабочих мест или возникновения вакансий.

8.6.5. Создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения Работников.

8.6.6. При наличии финансовых возможностей оказывает материальную помощь высвобождаемым Работникам при наличии двух и более иждивенцев, а так же лицам, в семье которых нет Работников с самостоятельным заработком - до 3-х окладов.

Раздел 9. Социальная защита молодежи — работников ГБУЗ АО

«Волдарская РБ».

В целях более эффективного участия молодых работников и молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную общественную жизнь, усилению социальной защищенности молодых работников, стороны договорились:

9.1. Молодыми работниками считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет.

9.2. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности работодателя и первичной профсоюзной организации

учреждения.

9.3. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы на медицинских должностях (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявлять и поощрять лучших молодых специалистов. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Создавать условия для создания и работы Молодежного Совета, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения.

9.5.2. Соблюдать гарантии молодых работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях

9.5.3. Молодым медицинским работникам, впервые поступившим на работу и заключившим трудовой договор на неопределенный срок и не включенным в Программы по поддержке молодых специалистов, предоставлять (за счет экономии по фонду оплаты труда при наличии денежных средств) единовременное пособие в размере не менее двух окладов по занимаемой ими должности.

9.5.4. Включать в состав комиссии по охране труда учреждения здравоохранения представителя Молодежного совета.

9.5.5. Молодежный совет обязуется:

9.5.6. Проводить работу по становлению молодежного движения в больницах, направленную на осуществление механизма преемственности и формирования квалифицированного кадрового потенциала, а также здорового образа жизни молодых работников.

9.5.7. Формировать планы работы с молодежью больницы, планы сметы работы Молодежного совета.

9.5.8. Возглавлять команды больницы и участвовать в районных, городских, зональных спортивных соревнованиях, туристических слетах, конкурсах профессионального мастерства, конкурсах КВН и т.д.

Раздел 10. Гарантия прав первичной организации Профсоюза

Профсоюз учрежден своей деятельностью способствовать эффективной работе ГБУЗ АО «Волдарская РБ», созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению всеми работниками внутреннего трудового распорядка, внедрению новых методов управления хозяйственной деятельностью, улучшению качества оказания медицинской помощи населению.

В целях создания условий для осуществления деятельности в выборных органах Профсоюза работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, не допускать ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением и иными нормативными правовыми актами.

10.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.3. Перечислять ежемесячно по письменному заявлению работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, денежные средства из их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. 10.4. По ходатайству профсоюзного комитета выделять денежные средства (с учетом финансовых возможностей учреждений) первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.5. Бесплатно предоставлять первичной организации Профсоюза учреждения необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы организации (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных данным Коллективным договором.

10.6. Работодатель признаёт Профком единственным представителем и защитником прав и интересов Работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, 30 ТК РФ).

10.7. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (ст. 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.8. Работодатель содействует деятельности профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей.

Раздел II. Гарантии прав работников, входящих в состав профсоюзных

11.1. Распоряжение трёхлетнего периода по окончании работ.

11.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, и выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций стипендиальных подразделений и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а председатели (его заместители) только с предварительного согласия областного профсоюзного органа.

11.2. Освобожденные профсоюзные работники, избранные в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают теми же социальными правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с Коллективным договором.

11.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзов и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленной статьёй 374 ТК РФ.

11.4. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.5. Увольнение по инициативе работодателя работников, входивших в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профпредставителей — соответствующего органа подразделение организации (при его отсутствии — соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации.

которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п.3 статьи 25 ТК РФ.

11.13. Увольнение по инициативе работодателя (представителя работников), являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях

такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации.

11.12. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, облагают

(перечисленных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

11.11 Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных

(должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодателя (в том числе представитель нанимателя) или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняет за освобожденным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае увольнения или переквалификации — на срок до одного года.

11.10. При невозможности предоставления соответствующей работы (по прежней месту работы в случае реорганизации организации)

11.9. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, представляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с сопоставимой работой, в другой организации.

1) 9 Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации

11.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых II профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

Время краткосрочной профессиональной учебы с сохранением среднего заработка

11.7. Члены профсоюзных комитетов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные в Профсоюзе по охране труда, представляют Профсоюз в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаясь от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на профсоюзной территории профсоюзной ячейки с сохранением предельной заработной платы.

олько с превратительного согласия профсоюзного органа в чрезвычайной профсоюзной организации.

планировании совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в письменной

11.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности должностных лиц профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на

реорганизаторов — только с предварительного согласия коллегии реорганизации Профсоюза.

тех пор, пока стороны не заключат новый.

14.3. По истечении срока действия Коллективного договора действует до Коллективного договора на срок не более трех лет.

14.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

14.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он

Раздел 14. Заключительные положения

время по согласованию с руководителем структурного подразделения. использовать ежегодные отпуска в летнее или в любое другое удобное для них 13.2. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их просьбе обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

13.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие РФ принимает на себя обязательства:

материнством, работодателю, помимо положений, указанных в ст. 253-264 ТК Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с

Раздел 13. Дополнительные гарантии женщинам

и других форм активного участия работников в жизни организации. - формировать чувство ответственности, развитие творческой инициативы труда;

- проводить работу с трудовым коллективом по укреплению дисциплины Проком обязуется:

предложений по ее совершенствованию.

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам договором;

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК, коллективным являются:

12.1. Основными формами участия профкома в управлении учреждением

Раздел 12. Участие профкома в управлении учреждением

размере не менее 30% от должностного оклада. за значимость выполняемой общественной работы в интересах работников в освобожденному от своих обязанностей председателю первичной организации

11.15. Установить выплату стимулирующего характера не прекращении полномочий.

Астраханской области в период их полномочий, а также в течение 2-х лет после представительного согласия профсоюза работников здравоохранения представительного согласия профкома, а председателю профкома - без основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без 11.14. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от

- 14.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем больницы.
- 14.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделе, преобразовании) больницы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 14.6. При смене формы собственности больницы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 14.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 14.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультацию, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 14.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размещен.
- Выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения совместно с представителями работодателя обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.
- 14.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- Стороны один раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.
- 14.11. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 14.12. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 14.13. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или учреждение доведено до состояния не платежеспособности недолговременным, по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть

Н.Б.Ефремова



Председатель

профсоюзного комитета

Главный врач



И.А.Ливинсон

Приложения к нему, указанные в тексте.

Коллективного

частью

14.14.Неотъемлемой

составляется

Литовская

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБУЗ АО «Володарская РБ»
Н.Б.Ефремова
« 10 » августа 2024 г.

УТВЕРЖАЮ
Главный врач
ГБУЗ АО «Володарская РБ»
И.А.Ливинсон
« 18 » августа 2024 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

Для сотрудников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Астраханской области «Володарская районная больница» Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Астраханской области «Володарская районная больница», порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Лечебное учреждение является не коммерческой организацией, созданной в соответствии с действующим Гражданским кодексом РФ, иными нормативными актами РФ, имеет собственный расчетный счет в банке, печать, штампы, фирменные бланки и другие реквизиты.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Астраханской области «Володарская районная больница» (далее – ГБУЗ АО «ВРБ») разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Правила являются основным локальным нормативным актом ГБУЗ АО «ВРБ», регулирующим трудовые отношения работников и работодателя с целью установления основных прав и обязанностей работников и работодателя, укрепление трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству выполняемых работ.
- 1.3. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников ГБУЗ АО «ВРБ».
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников,

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами и иными нормативными актами по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, в соответствии с которыми работодатель обязуется предоставлять работнику, **Трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, Федерацией.

работником и работодателем в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и работодателем является письменный трудовой договор, заключенный между

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

исполнения всеми работниками, заключаемыми трудовые договоры распространяются на всех работников организации и обязательны для **2.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка**

Работников при их желании.

поступающих на работу и доступны для дополнительного ознакомления всех сведения Работников на общем собрании, в дальнейшем при оформлении в действие с даты их утверждения, хранятся в отделе кадров и доводятся до **2.2. Правила внутреннего трудового распорядка ТБВЗ АО «ВРБ»** вводятся

представительным органом Работников.

администрацией ТБВЗ АО «ВРБ» совместно или по согласованию с **2.1. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются**

частью трудовых договоров.

трудовых договоров и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой **2.0. Трудовые обязанности и права Работников** конкретизируются в

мнения представительного органа Работников.

1.9. Изменения и дополнения разрабатываются и утверждаются с учетом

соответствовать действующему трудовому законодательству РФ. **1.8. Правила внутреннего трудового распорядка** должны

работников в учреждении.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех

управления дисциплинарными отношениями.

использованию прав, установления ответственности, применения мер

исполнения ими обязанностей, распределения обязанностей и прав, **1.6. Дисциплина труда** — это отношения между работниками по поводу

и интересов работника и работодателя.

и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав **ПБТР** — являются соблюдением государственных гарантий трудовых прав

1.5. Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту

у работодателя (п. 5 ст. 189 ТК РФ).

и выяснения, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений режим работы, время отдыха, применения к работникам меры поощрения

основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора,

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данными соглашениям, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.
2.3. Трудовой договор оформляется в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. В экземпляре трудового договора хранящегося у работодателя, должна быть запись о получении работником на руки 1 экземпляра трудового договора подтверждающая его подписью.
В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и работодателя, заключивших трудовой договор, наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика — работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
· место работы, в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

· трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

· дата начала работы, в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

• условия оплаты труда (в том числе размер оклада работника);

• режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

• другие условия, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

• об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

• об испытании;

• о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

• об уточнении применения к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ИНН;

- справку о наличии(отсутствии) судимости;
 - справку о медицинском заключении врача-психиатра и врача-нарколога для допуска к наркотическим и психотропным веществам;
 - личную медицинскую книжку с результатами медицинского осмотра.
 - Принимать на работу без предъявления указанных документов не допускается.
 - Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных законодательством.
 - При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причиной, по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) работодатель оформляет новую трудовую книжку.
- 2.5. Срок трудового договора
- Трудовые договоры могут заключаться:
- 1) на неопределенный срок;
 - 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 2.6. Срочный трудовой договор
- Срочный трудовой договор заключается:
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей сроком, оформленным отдельным соглашением (т.е. в письменной форме). Наличие договоренности о том, что работник принимается с испытательным сроком, условия об испытании включаются в трудовой договор только при оформлении трудового договора, то при последующем оформлении трудового договора. Когда работник фактически допущен к работе без соответствия поручаемой работе. Условия об испытании работника в целях проверки его может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его 2.7. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон

законами.
в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;
с лицами, поступающими на работу по совместительству;
с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
и форм собственности;
бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм
с руководителями, заместителями руководителей и главными
последствиями указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения катастроф,
для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф,
исключительно временного характера;
нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа
выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными
которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,
с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами,
заключается:

По соглашению сторон срочный трудовой договор может
федеральными законами.
в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными
гражданской службы;
с гражданами, направленными для прохождения альтернативной
на работы временного характера и общественные работы;
с лицами, направленными органами службы занятости населения
и с профессиональным обучением работника;
для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой
работ; с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной
работы;
на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной
с лицами, поступающими на работу в организации, созданные
производства или объема оказываемых услуг;
а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением
работодателя (реконструкция, монтаж, пусконаладочные и другие работы),
для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности

главного врача, главного бухгалтера и его заместителя - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подписью в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Копия приказа о приеме на работу поступает в бухгалтерию, где на работника оформляется лицевой счет по заработной плате, при необходимости банковская карточка и выдаются при выплате заработной платы расчетные листки.

При приеме на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями оплаты труда, ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции, коллективным договором;

- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих врачебную или служебную тайну Учреждения, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.10. Трудовая книжка.

Трудовая книжка установленного образца либо в электронном виде (для выбравших электронную трудовую книжку и для тех, кто впервые трудоустроился на работу с января 2021 года) является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель ведет трудовые книжки (бумажные либо в электронном виде) на каждого работника, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудовой книжке также подлежат вести трудовую книжку на бумаге.

- перевод на другую работу к другому работодателю;
- заключение); необходимость ухода за больным членом семьи;
- болезнь препятствующая продолжению работы (согласно мед.
- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- переезд на место жительства в другой город;
- выход на пенсию;
- зачисление в образовательное учреждение;

Перечень таких причин:

обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. **причинами** и невозможностью в связи с этим продолжать работу, работодателем **заявлено увольнение** работника **вызвано увольнением** работника. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения срока не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

работодателя **в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом (по инициативе работника).**

2.12. Расторжение трудового договора по собственному желанию направленное на окончание трудовых правоотношений.

согласием сторон понимается **совместное волеизъявление сторон**, в любое время расторгнут **по согласию сторон** (ст. 78 ТК РФ). Под 2.11 Прекращение трудового договора. Трудовой договор может быть

подтверждающего работу по совместительству. в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся

выдается увольнение.

не вносятся, за исключением случаев, когда **дисциплинарным взысканием** о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой

соответствующее письменное заявление.

по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю Лица, не имеющие возможности подать работодателю одно из

работодателем сведений о трудовой деятельности.

подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем **бумажной трудовой книжки**, имеет право в последующем Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работодателем, для хранения в

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без

обязанностей —

6) однократного грубого нарушения работником трудовых

или без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание — при увольнении по этому основанию должны учитываться определенные правила. Неисполнение трудовых обязанностей имело место однократно, т.е. более одного раза. Повторное неисполнение — это уже неисполнение трудовых обязанностей при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято;

5) однократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание — при увольнении по этому основанию должны учитываться определенные правила. Неисполнение трудовых обязанностей имело место однократно, т.е. более одного раза. Повторное неисполнение — это уже неисполнение трудовых обязанностей при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации — предусматривает увольнение работника в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; результаты аттестации;

2) сокращения численности или штата работников организации;

лицам ст. 61 ТК РФ).

1) ликвидации организации — при ликвидации организации ее деятельность прекращается полностью и не происходит переход прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим юридическим

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня

(смены);

6) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого, нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом

работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии со статьей 77 ТК РФ, другими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 4) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 5) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 6) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого 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 (часть третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 8) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.14. Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.15. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

· появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

· не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

· не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

· при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

· по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

· в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) **запрещена плата работнику** за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.16. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения

не производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения

от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работник обязан:

3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, приказы и распоряжения работодателя, не отвлекая других работников от выполнения ими своих трудовых обязанностей.

3.2. Выполнять установленные план-задание и нормы труда. Улучшать качество оказания медицинской помощи, не допускать упущений и нарушений в работе, соблюдать технологическую дисциплину, стандарты оказания труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями работать в спецодежде, спец.обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

3.5. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу (простой, аварии), и немедленно сообщать о случившемся непосредственному руководителю и работодателю.

3.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.7. Содержать в порядке, свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении и на территории учреждения, установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других работников.

3.8. Эффективно использовать медицинское оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, полученным в пользование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

- 3.9. Строго соблюдать требования по защите от разглашения сведений, содержащих коммерческую и врачебную тайну и другие сведения конфиденциального характера учреждения.
- 3.10. Проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, строго соблюдать принципы этики и деонтологии.
- Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором, должностными инструкциями и Положениями, утвержденными в установленном порядке.
- 3.11. Находиться на рабочем месте в рабочее время.
- 3.12. Посещать сестринские, врачебные конференции, заседания Медицинских Советов и др. мероприятия, утвержденные в комплексном плане Волгодарской РБ на текущий год.
- 3.13. В обязательном порядке пользоваться корпоративной мобильной телефонной связью при условии обеспечения работника сим-картой, а также носить бейдж утвержденного образца.
- 3.14. Прибыть на работу заблаговременно, подготовить рабочее место и начать исполнение обязанностей согласно графику работы.
- 3.15. В случае временной нетрудоспособности работника с выдачей листа нетрудоспособности работник обязан немедленно сообщить об этом непосредственному руководителю либо лицу его замещающему.
- ## 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ
- Работник имеет право на:
- 4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- 4.3. Рабочее место, соответствующее государственными нормативными требованиями охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.
- 4.5. 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.
- 4.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планом подготовки и повышения квалификации персонала учреждения.

5.8. Вести дилителные, личные телефонные разговоры (связь 3 минут за рабочий день);

5.7. Курить на рабочем месте, в помещении больницы; соответствующего разрешения;

5.6. Выносить (вывозить) с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие работодателю, без получения на то

5.5. Получать от физических и юридических лиц вознаграждения, связанные с исполнением должностных обязанностей;

5.4. Заезжать на территории больницы на личном транспорте без соответствующего пропуска, парковаться вне специально отведенных для

5.3. Находиться на территории учреждения, ее структурных подразделений в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

5.2. Распивать спиртные напитки, употреблять наркотические, психотропные вещества на рабочих местах, а также на территории учреждения.

5.1. Завозить, проносить на территорию учреждения, ее структурные подразделения взрывчатые, легковоспламеняющиеся вещества, спиртные напитки.

В целях обеспечения производственной безопасности и охраны труда запрещается:

5. РАБОТНИКАМ ЗАПРЕЩАЕТСЯ

4.14. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.12. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.11. Разрешение индигуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами.

4.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.8. Участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором форм.

4.7. Объединение с другими работниками, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

- 5.11. Использовать вверенные инструменты, оборудование в личных целях.
5.12. Отсутствовать на рабочем месте без служебной необходимости.
5.13. Производить замену без согласования с администрацией.

6. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

- 6.1. Соблюдать Трудовое законодательство, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора урегулирования, тарифного соглашения и трудовых договоров.
6.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
6.3. Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.
6.4. Обеспечивать пожарную безопасность, а также безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
6.5. Обеспечивать работнику равную оплату за труд равной ценности.
6.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ.
6.7. коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
6.9. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, функций по федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уполномочивать
штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
6.10. Расматривать представления соответствующих профсоюзных органов и их избранных представителями о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям работников.
6.11. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

7.7. Ответственность сторон трудового договора. В соответствии со статьей 419 ТК РФ, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Учреждение имеет другие права, предусмотренные законодательством РФ

представительным органом Работников.

7.6. Вносить изменения в настоящие Правила после согласования с

федеральными законами.

7.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными

внутреннего трудового распорядка.

сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил

лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за

бережного отношения к имуществу работодателя (в т.ч. к имуществу третьих

7.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и

7.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

7.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

РФ, иными федеральными законами;

работниками в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом

7.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с

Работодатель имеет право:

7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

законодательством РФ, федеральными и иными нормативными правовыми

6.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым

законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, федеральными

ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в

6.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением

порядке, установленном федеральными законами.

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в

ими трудовых обязанностей.

6.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением

федеральными законами и коллективным договором формах.

управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными

6.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в

ПЛАНОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТДЕЛА;

- главный врач;
- заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения;
- заместитель главного врача по медицинской части;
- заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе;
- заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, руководитель экспертного отдела;
- заместитель главного врача по экономическим вопросам, руководитель

- 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч, (обед с 12.00ч. до 12.30ч.)

АДМИНИСТРАЦИЯ

8.2. В режиме непрерывной рабочей недели - круглосуточно работают следующие отделения государственного бюджетного учреждения здравоохранения Астраханской области «Болодарская районная больница» - отделение, отделение, отделение, отделение, отделение, отделение, отделение скорой медицинской помощи, акушерско-гинекологическое отделение, отделение коел сестринского ухода.

графику;
- неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работодателем и работником в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ;

Володарской РБ; - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему

- по графку:
- | | |
|---|--|
| ✓ | участковые терапевты, участковые педиатры, врачи общей |
| ✓ | врачебной практики; |
| ✓ | медицинские сестры участковые и кабинета врачей общей практики |
| ✓ | поликлиник, участковых больниц, амбулаторий; |
| ✓ | медперсоналы поликлиники Володарской РБ; |
| ✓ | Врачи-стоматологи поликлиники Володарской РБ; |
| ✓ | Зубные врачи поликлиники Володарской РБ; |
| ✓ | Медицинские сестры кабинета врача-стоматолога поликлиники |

допущения устанавливается следующие виды рабочих недель:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- пятидневная рабочая неделя с дежурством в выходной день (по сменам)

8.1. Работникам ГБУЗ АО «Володарская РБ» в зависимости от занимаемой

Рабочее время увеличивается в стропом соответствии с требованиями трудового законодательства, коллективным договором, вступившим в силу.

ИСПОЛЪЗОВАНИЕ

8. РЕЖИМ РАБОТЫ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, И ЕГО

- заместитель главного врача по обеспечению информационной безопасности;
- главная медицинская сестра;
- главный бухгалтер.

Специалисты и служащие

- 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч, (обед с 12.00ч. до 12.30ч.)

- экономист;
- ведущий экономист;
- руководитель контрактной службы;
- заместитель руководителя контрактной службы;
- специалист в сфере закупок;
- начальник отдела автоматизированной системы управления производством;
- инженер-программист;
- директор;
- специалист по охране труда и технике безопасности;
- инженер по ГО ЧС;
- начальник отдела кадров;
- специалист по управлению персоналом;
- начальник транспортно-хозяйственной службы;
- контролер технического состояния;
- специалист по обеспечению безопасности дорожного движения;
- оператор электронно-вычислительных машин;
- делопроизводитель;
- секретарь руководителя;
- юрисконсульт;
- заведующий складом;
- заместитель главного бухгалтера;
- бухгалтер;
- администратор;
- заведующий хозяйством.

Организационно-методический отдел
- 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.18ч, (обед с 12.00ч. до 12.30ч.)

- врач-методист;
- медицинская сестра;
- акушерка районная;
- медицинский статистик;

Стационар

Терапевтическое отделение

(перерыва на обед)

Бригадам скорой медицинской помощи; - старший фельдшер - 39 часовая рабочая неделя, с 8.00ч до 15.48ч (без

-фельдшер;
-медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным

- вправ;

-заведующий отделением скорой медицинской помощи, врач;

неделя. Время для приема пищи на рабочем месте не более 30 мин.

— крупнейшему, согласно графика выходов, 39 часовая рабочая

Отделение скорой медицинской помощи

на рабочем месте не более 30 мин.)

служебных помещений — согласно графика выходов (время для приема пищи

(постовая), акушерка, санитарка(палатная), уборщик производственных и

-врач- акушер-гинеколог

Заведующий хозяйством

- врач-неонатолог;

— врач акушер гинеколог;

LINEKOL®

заведующий акушерско-гинекологическим отделением, врач-акушер-

— 39 часовая рабочая неделя, с 8.00ч до 15.48ч (без перерыва на обед)

Акушерско-гинекологическое отделение

-сестра – хозяйка.

Графика выходов (время для приема пищи на рабочем месте не более 30 мин.);

операционной, уборщик производственных и служебных помещений - согласно

Медицинская сестра операционной, санитарка(палатная), санитарка

(экстренный) врач-хирург

- старшая машинистка сестра;

-заведующий хирургическим отделением, врач-хирург;

— 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

Хирургическое отделение

-уборщик производственных и служебных помещений.

санитарка;

выходов (время для приема пищи на рабочем месте не более 30 мин.);

производственных и служебных помещений (палатный) — согласно графика

Медцинская сестра палатная

старшая медсестра;

ЭКОНОМИКА

- ррар-тарапарт;

— 36 часовая разовая доза (содержит 0,001 г) в виде 2-3 таблеток 3-4 раза в день, в зависимости от тяжести заболевания, в виде 2-3 таблеток 3-4 раза в день, в зависимости от тяжести заболевания.

- санитарка - 39 часовая рабочая неделя, с 8.00ч до 15.48ч (без перерыва на обед).

Отделение анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и

интенсивной терапии

— 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- заведующий отделением, врач-анестезиолог-реаниматолог;

- старшая медицинская сестра;

- врач анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, санитарка(палатная), уборщик производственных и служебных помещений —

30 мин.)

Вспомогательная служба

- заведующий диагностической службой, врач функциональной

диагностики - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва

на обед);

- врач функциональной диагностики - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч

до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра кабинета функциональной диагностики - 39 часовая

рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- медицинская сестра стерилизационной - 39 часовая рабочая неделя

с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- сестра — хозяйка - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без

перерыва на обед)

- заведующий кабинетом, врач-физиотерапевт - 39 часовая рабочая неделя

с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- медицинская сестра по физиотерапии физиотерапевтического кабинета -

39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- санитарка физиотерапевтического кабинета - 39 часовая рабочая неделя

с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- врач ультразвуковой диагностики — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч

до 15.48ч, (без перерыва на обед) ,

- медицинская сестра кабинета ультразвуковой диагностики — 39 часовая

рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- медицинская сестра по массажу — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч

до 15.48ч, без перерыва на обед

- медицинский брат по массажу — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч

до 15.48ч, без перерыва на обед

- уборщик служебных и производственных помещений — 40 часовая

рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч, обед 30мин.

Летское поликлиническое отделение

- 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

Трансфузиологический кабинет

- медицинская сестра - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
- врач-эндоскопист - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед;

Эндоскопический кабинет

- санитарка.
- рентгенолаборант;
- врач — рентгенолог;
- 30 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 14.00ч, (без перерыва на обед)

Рентгеновский кабинет

- рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч)
- лаборант производственных и служебных помещений - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед
- врач-эндоскопист детский — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед
- врач-уролог-андролог детский — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед
- врач детский хирург — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед
- врач - оториноларинголог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед
- врач — невролог — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, без перерыва на обед
- врач — педиатр участковый 39 часовая рабочая неделя, согласно графика выходов без перерыва на обед;
- медицинская сестра участковая 39 часовая рабочая неделя, согласно графика выходов без перерыва на обед;
- санитарка
- медицинские сестры (школ, детских садов);
- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра кабинета врача детского хирурга;
- медицинская сестра кабинета врача-оториноларинголога;
- медицинская сестра кабинета врача-невролога;
- медицинский перистальт;
- старшая медицинская сестра;
- врач — педиатр (школа);
- заведующий педиатрическим отделением, врач-педиатр;
- образовательных учреждений, врач-педиатр;
- заведующий отделением медицинской помощи детям и подросткам в (районный);
- врач-педиатр - кабинетом

- врач-трансузиолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - фармацевт - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - заведующий аптекой - провизор;
 - оператор электронно-вычислительных машин, уборщик производственных и служебных помещений - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч)

Аптека

- 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

Поликлиника

- заведующий терапевтическим отделением поликлиники, врач-терапевт - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - старшая медицинская сестра - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-терапевт терапевтического отделения при поликлинике - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — терапевт участковый - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра участковая - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов (без перерыва на обед);
 - врач — инфекционист - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-инфекциониста - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — невролог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача невролога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - заведующий кабинетом - врач-стоматолог - 33 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - врач — стоматолог — 33 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - зубной врач - 33 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-стоматолога — 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - врач — травматолог — ортопед - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра кабинета врача травматолога-ортопеда - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — хирург — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-хирурга - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — акушер — гинеколог — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - акушерка - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — офтальмолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-офтальмолога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — оториноларинголог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-оториноларинголога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-дерматовенеролог - 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-дерматовенеролога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра процедурной - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-кардиолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-кардиолога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — онколог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-онколога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — профпатолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — психиатр - наркомол - 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-психиатра-нарколога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач — психотерапевт - 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед);
 - врач — уролог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- врач — фтизиатр - 30 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 14.00ч, (без перерыва на обед);
 - врач-фтизиатр участковый - 30 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 14.00ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-фтизиатра - 30 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 14.00ч, (без перерыва на обед);
 - санитарка - 30 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 14.00ч, (без перерыва на обед);
 - врач — эндокринолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета врача-эндокринолога - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-методист экспертного отдела - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-терапевт (дневной стационар при поликлинике) - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра (дневной стационар при поликлинике) - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-эндокринолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-терапевт кабинета дежурного врача и доврачебной помощи - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра кабинета дежурного врача и доврачебной помощи - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - фельдшер кабинета дежурного врача и доврачебной помощи - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач-педиатр отделения медико-социальной помощи - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра медико-социальной помощи - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - лаборант медико-социальной помощи - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч);
 - социальный работник - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч);
 - психолог кабинета медико-социальной помощи при отказе от курения - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч);
 - врач-диетолог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра диетической - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - фельдшер пункта неотложной помощи - согласно графика выходов

- 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч, (обед с 12.00ч. до 12.30ч.)

Питание

неделя, согласно графика выходов, обед в течение смены, круглосуточно.
- водитель автомобиля;
- водитель автомобиля;
- сигнализации;
- электромонтер по обслуживанию электроустановок и охранно-пожарной
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- рабочий прачечной;

- 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч, (обед с 12.00ч. до 12.30ч.)

Транспортно-хозяйственная служба

- уборщик производственных и служебных помещений.

- санитарка;
- фельдшер — лаборант;
- врач-бактериолог;
— 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед)

Зеленинская бактериологическая лаборатория

- санитарка.
- лаборант;
- фельдшер — лаборант;
- медицинский лабораторный техник;
- биолог;
- заведующий лабораторией врач клинической лабораторной диагностики;
— 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед)

Клиническая диагностическая лаборатория

на обед с 12.00ч до 12.30ч).
- администратор - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч);
- уборщик служебных и производственных помещений - 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч);
- санитарка — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
- санитарка — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
- медицинский регистратор — 39 часовая рабочая неделя, согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
- медицинская сестра (секретарь ВК) экспертного отдела - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
- медицинская сестра экспертного отдела — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
(время для приема пищи на рабочем месте не более 30 мин.);

повар, - (согласно графика выходов, время для приема пищи не более 30 мин на рабочем месте, 40 часовая рабочая неделя)
- кухонный и подсобный рабочий.

Участковые больницы

Тумакская, Марфинская, Тишковская, Цветновская

-39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

- врач — акушер гинеколог - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- акушерка - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- врач-педиатр участковый - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- врач-терапевт участковый - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- врач-терапевт - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- врач общей практики - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра общей практики - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- врач-хирург - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра кабинета врача-хирурга - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- врач - стоматолог - 33 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 14.36ч, (без перерыва на обед);

- зубной врач - 33 часовая рабочая неделя, согласно графика выходов (без перерыва на обед);

- медицинская сестра кабинета врача стоматолога - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

- старшая медицинская сестра - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра процедурной - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра по физиотерапии физиотерапевтического кабинета - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

- медицинская сестра кабинета функциональной диагностики - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);

-фельдшер – лаборант - 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед);
 - лаборант – 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра (школы, детские сады) - 39 часовая рабочая неделя на обед);
 - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя)
 - электромонтер по обслуживанию электроустановок и охранно-пожарной сигнализации – с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя)
 - повар - (согласно графика выходов, время для приема пищи не более 30 мин на рабочем месте, 40 часовая рабочая неделя)
 - уборщик производственных и служебных помещений - с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя)
 - заведующий хозяйством – с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя)
 - оператор электронно-вычислительных машин – 40 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 16.30ч, (обед с 12.00ч до 12.30ч);
 - медицинский регистратор - 39 часовая рабочая неделя, согласно графика выходов, обед в течение смены
 - санитарка - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)

Отделение сестринского ухода

- 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)
 - врач-терапевт - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра палатная (постовая), санитарка (палатная), уборщик производственных и служебных помещений – согласно графика выходов (время для приема пищи на рабочем месте не более 30 мин.)

Врачебные амбулатории

Зеленинская, Новинская, Мухоморова, Большая, Козловская, Сизобургинская

- 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед)
 - акушерка - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
 - врач педиатр участковый - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - медицинская сестра участковая врач-педиатра участкового - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
 - врач-терапевт участковый - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);

-заведующий фельдшерско-акушерским пунктом — фельдшер;
-заведующий фельдшерско-акушерским пунктом — медицинская сестра;

Фельдшерско — акушерские пункты
с.Костюба, с.Новый Рычан, с.Калинино, с.Новокрасное, с.Тюрино,
с.Лебязье, с.Алтыняр, с.Блиново, с.Алексеевка, с.Маково, с.
Разбугорье, с.Тугулановка, с.Капардан, с.Яблонка, с.Ахтерек,
с.Сугулановка, с.Нововасильево, с.Ямное, п.Красный, с.Винное, с.
Шатано-Кондаковка, п.Трубиный, с.Крутое, с.Сорочье, с.Коровье, с.
Большой Мотой - 39 часовая рабочая неделя, (без перерыва на обед)

-медицинская сестра участкового врача-терапевта - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
-врач общей практики -39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
-медицинская сестра общей практики - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
-медицинская сестра врача кабинета стоматолога - 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
-врач — стоматолог — 35 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
-медицинская сестра кабинета врача стоматолога — 39 часовая рабочая неделя согласно графика выходов, (без перерыва на обед);
-старшая медицинская сестра — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
-медицинская сестра процедурной — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
-медицинская сестра по физиотерапии — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
-медицинская сестра (школы, детские сады) — 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
-фельдшер — лаборант — 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, без перерыва на обед;
-лаборант — 36 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.12ч, (без перерыва на обед);
-санитарка - 39 часовая рабочая неделя с 8.00ч до 15.48ч, (без перерыва на обед);
-Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий — с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч, до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя);
-Электромонтер обслуживания электроустановок и охранно-пожарной сигнализации - с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч, до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя);
-уборщик производственных и служебных помещений - с 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч, до 12.30ч, 40 часовая рабочая неделя);

-заведующий фельдшерско-акушерским пунктом — акушерка;

-медицинская сестра;

-акушерка;

-уборщик производственных и служебных помещений - 8.00ч до 16.30ч (перерыв на обед с 12.00ч. до 12.30ч., 40-часовая рабочая неделя).

На основании постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установить 36-часовую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы.

8.3. Рабочее время (ст. 91,92,93,94,95,96,97,98,99 ТК РФ)

Рабочее время работника ТБВЗ АО «Володарская районная больница» устанавливается, согласно утвержденного режима работы, в соответствии с действующим законодательством РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

— 5 часов в неделю — для инвалидов I и II группы

— 4 часа в неделю для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

— для работников занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы смены при 36-часовой рабочей неделе не может превышать 8 часов.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). У работников, работающих по сменам, продолжительность смены может составлять 24 часа в сутки, по личному согласию. В связи с производственной необходимостью и с согласия работника возможна переработка рабочего времени в отделе стационара и станции скорой медицинской помощи.

- При 40-часовой рабочей неделе продолжительность рабочего дня 8.00ч (с 8.00ч до 16.30ч, перерыв на обед с 12.00ч до 12.30ч)

- При 39-часовой неделе — продолжительность рабочего дня составляет с 8.00ч до 15.48ч (без перерыва на обед) с 8.00ч до 16.18ч (перерыв на обед не менее 30мин.)

- При 36-часовой неделе — продолжительность рабочего дня составляет 7.2ч (с 8.00ч до 15.12ч, без перерыва на обед) с 8.00ч до 15.42ч (перерыв на обед не менее 30мин.)

- При 33-часовой неделе — продолжительность рабочего дня составляет 6,6ч (с 8.00ч до 14.36ч, без перерыва на обед)

- При 30-часовой рабочей неделей продолжительность рабочего дня составляет 6,00ч (с 8.00ч до 14.00ч, без перерыва на обед).

8.4. Режим рабочего времени (ст. 107,108,110,111,112,113 ТК РФ)

Виды времени отдыха:

— перерывы в течение рабочего дня (смены)

— ежедневный (междусменный) отдых

— выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

— нерабочие праздничные дни

— отпуска

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен

перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут,

который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его

конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего

трудового распорядка организации или по согласованию между работником

и работодателем. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва

для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику

возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

8.4.1. Продолжительность работы накануне праздничных

и выходных дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно

предшествующих **нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.**

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где

невозможно уменьшение продолжительности работы (смены)

в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением

работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника,

оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При пятидневной рабочей неделей продолжительность работы накануне

выходных дней **не сокращается.**

8.4.2. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 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.

8.4.3. Работа в ночное время

Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийного бедствия;

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

4) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

1) при необходимости выполнения (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 (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

4) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

6) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

7) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

8) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

9) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

10) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

11) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

12) для продолжения работы при невыезде сменщика работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказываться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8.4.6. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой работы оплачиваемой (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительством является, выполнение работником **иной оплачиваемой работы** на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

8.4.8. Графики сменности
Сменная работа — работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более

за три рабочих дня.
Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем согласия работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

(должности).
Поручаемая работнику дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительной в рабочее время отсутствия работника без освобождения работника от работы. Для увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для расширения зон обслуживания (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) за дополнительную оплату согласно ст. 151 ТК РФ.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

8.4.7. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объема медицинских услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Для целей более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объема медицинских услуг в ГБУЗ АО «Володарская РБ» устанавливается работа стационара в две смены. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников — профсоюзного комитета или совета трудового коллектива работников доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

8.4.9. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.4.10. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

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

8.4.11. Перемены для отдыха и питания

Всем работникам ГБУЗ АО «Володарская РБ», за исключением работающих по графику сменности, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, в зависимости от режима работы подразделения, (который не включается в рабочее время).

Работникам, работающим по графику сменности, которым по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место, в специальных комнатах.

8.4.12. Всем работникам ГБУЗ АО «Володарская РБ», предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю **суббота и воскресенье**, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день **воскресенье**.

Работникам, работающим по графику сменности — выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников **согласно графика выходов**.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

8.4.14. Работодатель согласно ст. 91 ТК РФ, обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ТБВЗ АО «Володарская РБ».

В соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится

отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под особым знакомством со своим правом

с методическим заключением, выданным в порядке, установленном актами законодательства и иными нормативными правовыми актами федеральными органами исполнительной власти, имеющими по

инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

разрушения работ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

превышающих обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях бедствия, эпидемии, эпизоотии, эпифитотии или иного чрезвычайного состояния, при котором установленный порядок работы нарушен или будет нарушен;

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

распространения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

различные дни без их согласия попускается в следующие случаи:

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие

выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или отдельных ее подразделений и подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, а исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

сключительные случаи привлечения работников к работе в выходные

8.4.13. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Табель учета использования рабочего времени составляется в двух экземплярах уполномоченным на это лицом, после соответствующего оформления передается в отдел кадров и планово-экономический отдел. Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлений от нормальных условий труда, должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ и т. п.).

Ответственность за ведение табеля определена должностными обязанностями и возложена:

- в лечебно-диагностических отделениях на старших медицинских сестер;
- в других отделах на начальников этих отделов.

8.5. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной

оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, Федеральный закон от 01.07.40 г. № 139-ФЗ «О ратификации конвенции об оплачиваемых отпусках» конвенция № 132)), инвалидам (часть 5 ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

8.6. Продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней (115 ст. ТК РФ). Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются дополнительные отпуска согласно Списку профессий, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22).

8.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа государственного бюджетного учреждения здравоохранения Астраханской области. Влодарская районная больница». График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 2-х недель до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, о времени начала отпуска работник должен быть извещен руководителем структурного подразделения под роспись не позднее, чем за две недели до его начала ст. 123 ТК РФ.

8.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (ст. 121 ТК РФ);

8.18. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время не менее чем на полставки.

Не включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время отпусков по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью и наличием детей в возрасте до 1 года;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей.

Работникам больницы с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней.

В соответствии со статьями 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения выборного профсоюзного комитета, установлен Перечень должностей работников учреждений с ненормированным рабочим днем и определена продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день. Перечень является приложением к Коллективному договору.

8.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются.

Ежегодный отпуск НЕ продлевается и НЕ переносится в связи с переносом выходных дней.

8.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в

03.06.1970 г. ➤ остаток ежегодного оплачиваемого отпуска должен быть использован не позже, чем в течение 18 месяцев, считая с конца того года, за

8.17. Согласно Конвенции Международной Организации Труда № 132 от 1948 г.

8.16. Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствии с условиями (ч.3 статьи 126 Трудового Кодекса РФ), (за исключением выплат денежной компенсации за отпуск или его часть может быть заменена денежной компенсацией).

8.15. Для Работников, имеющих дополнительных отпуск за вредными и (или) опасными условиями труда.

8.14. Не допускается отъезд из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с

8.13. Отъезд работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). 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 период.

8.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из

Работы организации, допускаются с согласия работника перенесение отпусков на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

8.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику соответствует с утвержденным ежегодно графиком отпусков.

устройства. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск предоставляется работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы по личному заявлению: 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.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, трудовым договором, настоящим Правилами и внутренним трудовым распорядком.

9.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственному наградам.

При применении мер поощрения допускается сочетание форм морального и материального стимулирования труда.

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

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

9. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрения по инициативе работодателя:

♦ Благодарственное письмо
♦ Почетная грамота

Предусматриваются также поощрения работников наградами высших инстанций.

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

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

8.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работник по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Время предоставления отпусков определяется работодателем после консультации с работником или его представителями с учетом потребности предприятия в рабочей силе и возможности для отдыха.

Отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

8.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работник по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Время предоставления отпусков определяется работодателем после консультации с работником или его представителями с учетом потребности предприятия в рабочей силе и возможности для отдыха.

Отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Нарушение трудовой дисциплины — неисполнение или некачественное исполнение своих трудовых обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим гражданам (патентам), влечет применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

10.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация в праве применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, увольнение работника может быть по следующим основаниям:

• неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

• однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

• совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для уплаты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

представления работодателем подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.3. Независимо от применения дисциплинарных мер рабоче, совершившие прогул, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, токсического опьянения, либо неисполнение должным образом своих трудовых обязанностей (ранний уход с рабочего места и т.п.), могут по приказу работодателя лишиться совместительства, совмещения, а также премии.

10.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работодателем не представлено, то составляется соответствующий акт.

Нередавление работника объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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 производств по уловному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников лечебного учреждения.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

Во время действия дисциплинарного взыскания меры поощрения и денежные премии к наказанному работнику не применяются.

10.6. Материальная ответственность работника определяется в соответствии с главой 39 Трудового кодекса РФ. Работник, допустивший нарушения, (дефекты), которые напрямую зависят от его действий, (бездействий), повлекшие по итогам микро-экономической экспертизы и экспертизы качества медицинской помощи вынесение штрафа учреждению и/или возврата денежных средств, обязан возместить (возвратить) сумму нанесенного ущерба (назначенного штрафа) учреждению, на основании актов комиссии по проведению служебного расследования каждого конкретного случая.

11. ПООЩЕНИЯ ЗА ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (оказывает благодарности, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

11.1. Виды и формы поощрений работника за добросовестный труд определяются работодателем самостоятельно, либо по согласованию с представительным органом работников — профсоюзным комитетом.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к почетным званиям или государственным наградам. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного работника.

Применение мер поощрения должно предусматривать сочетание материального и морального стимулирования труда. В частности, с этой целью применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой

14. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

12.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил главному врачу или в министерство здравоохранения Астраханской области. Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими правилами. Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме. Прием

повседневной работе соблюдать настоящие правила. работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей ознакомлены все работники, включая вновь принятых на работу. Все 14.4. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть

подразделения учреждения на видном месте. 14.3. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в работы и иных обстоятельствах.

14.2. Действие Правил в период, указанный в п. 12.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой периода действия коллективного договора.

14.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу Коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение Федерации.

Изменения и дополнения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативно правовых актов. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе АО «Володарская РБ» в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации ТБВЗ Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

и подзаконными актами РФ. 13. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами

больницы. так и при отношениях с пациентами, их родственниками и посетителями проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, 12.4. Работники независимо от должностного положения обязаны

работник должен закрыть окна и двери своего кабинета и выключить свет. 12.3. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, очередь, путем переговоров.

должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров, настоящих Правилами, при этом стороны спора рассмотрение и разрешение производится в соответствии с Кодексом, 12.2. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их

сотрудников по личным вопросам проводится ежедневно по средам с 13.00 ч. до 16.00 ч.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, которые дают право работникам на получение ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий
день с указанием продолжительности дополнительных отпусков в
календарных днях

1. Врач-терапевт участковый - 10 к/дней
2. Врач общей практики - 10 к/дней
3. Врач-педиатр участковый - 10 к/дней
4. Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового-10 к/дней
5. Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового - 10 к/дней
6. Медицинская сестра врача общей практики - 10 к/дней
7. Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка) - 10 к/дней
8. Медицинская сестра фельдшерско-акушерского пункта - 10 к/дней
9. Акушерка фельдшерско-акушерского пункта - 10 к/дней
10. Фельдшер фельдшерско-акушерского пункта - 10 к/дней
11. Врач-фтизиатр - 14 к/дней
12. Врач-фтизиатр участковый - 14 к/дней
13. Медицинская сестра кабинета врача-фтизиатра участкового - 14 к/дней
14. Санитарка кабинета врача-фтизиатра - 14 к/дней
15. Заместитель главного врача по медицинской части - 14 к/дней
16. Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения. Руководитель организационно-методического отдела - 14 к/дней
17. Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, руководитель экспертного отдела - 14 к/дней
18. Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе- 14 к/дней
19. Главный бухгалтер - 14 к/дней
20. Заместитель главного врача по планово-экономическим вопросам, руководитель планово-экономического отдела - 14 к/дней
21. Заместитель главного врача по обеспечению информационной безопасности - 14 к/дней

22.Секретарь руководителя – 7 к/дней
23.Бухгалтер - 7 к/дней
24.Специалист в сфере закупок - 7 к/дней
25. Ведущий экономист – 7 к/дней
26.Начальник отдела кадров – 7 к/дней
27.Специалист по управлению персоналом – 7 к/дней
28.Руководитель контрактной службы – 7 к/дней
29.Заместитель руководителя контрактной службы – 7 к/дней
30.Руководитель отдела сбора, обработки и анализа информации – 7 к/дней
31.Директор транспортно-хозяйственной службы – 7 к/дней
32.Начальник транспортно-хозяйственной службы – 7 к/дней
33.Водитель автомобиля скорой медицинской помощи – 3 к/дня

И.А. Ливинсон

Главный врач

Н.Б.Ефремова

Председатель
профсоюзного комитета

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, имеющих право на дополнительный отпуск, в связи с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда с указанием продолжительности дополнительных отпусков в календарных днях по результатам специальной оценки условий труда (на основании ст. 212, 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса РФ и в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Поликлиника

- врач-хирург – 10 к/дней;
- заведующий кабинетом-врач-стоматолог - 10 к/дней;
- зубной врач – 10 к/дней;
- врач-уролог – 10 к/дней;
- врач-оториноларинголог – 10 к/дней;
- врач-офтальмолог – 10 к/дней;
- врач-акusher-гинеколог – 10 к/дней;
- врач-дерматовенеролог – 10 к/дней;
- врач-инфекционист - 10 к/дней;

- медицинская сестра кабинета врача-хирурга – 10 к/дней ;
- медицинская сестра кабинета врача-стоматолога – 10 к/дней ;
- медицинская сестра кабинета врача-дерматовенеролога – 10 к/дней ;
- медицинская сестра кабинета врача-инфекциониста – 10 к/дней;
- медицинская сестра кабинета врача-оториноларинголога – 10 к/дней;
- медицинская сестра кабинета врача-офтальмолога – 10 к/дней;
- медицинская сестра процедурной процедурного кабинета – 10 к/дней;
- медицинская сестра дневного стационара при поликлинике – 10 к/дней;
- акушерка кабинета врача-акusher-гинеколога – 10 к/дней;

Клинико-диагностическая лаборатория

- биолог – 10 к/дней;
- лаборант-экстренный – 10 к/дней;
- лаборант – 10 к/дней;

- заведующий отделением, врач - анестезиолог-реаниматолог - 10 к/дней;
- врач - анестезиолог-реаниматолог - 10 к/дней;
- старшая медицинская сестра - 10 к/дней.
- Медицинская сестра-анестезист - 10 к/дней.

Интенсивной терапии

Отделение анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и

- заведующий отделением врач - хирург - 10 к/дней;
- врач-хирург (экстренный) - 10 к/дней;
- медицинская сестра операционной - 10 к/дней;
- медицинская сестра палатная (постовая) - 10 к/дней.

Хирургическое отделение

- заведующий отделением врач - акушер гинеколог - 10 к/дней;
- врач-неонатолог - 10 к/дней;
- медицинская сестра палатная (постовая) - 10 к/дней;
- акушерка - 10 к/дней.

Акушерско - гинекологическое отделение

- врач - хирург детский - 10 к/дней;
- медицинская сестра врача-хирурга детского - 10 к/дней;
- медицинская сестра процедурной - 10 к/дней.

Детское поликлиническое отделение

- врач-эндоскопист - 10 к/дней;
- медицинская сестра врача-эндоскописта 10 к/дней;
- врач-рентгенолог - 10 к/дней;
- рентгенолаборант - 10 к/дней;
- врач-рентгенолог передвижного маммографического кабинета - 10 к/дней;
- рентгенолаборант передвижного маммографического кабинета - 10 к/дней.

Общепольничьий медицинский персонал

- фельдшер-лаборант - 10 к/дней;
- медицинская сестра процедурной - 10 к/дней.

Хозяйственная комиссия

- фельдшер - лаборант - 10 к/дней;
- медицинский лабораторный техник - 10 к/дней;

Терапевтическое отделение

- медицинская сестра палатная (постовая) — 10 к/дней;
- медицинская сестра процедурной — 10 к/дней.

Трансфузиологическое отделение

- врач — трансфузиолог — 10 к/дней;
- медицинская сестра врача-трансфузиолога — 10 к/дней;

Отделение скорой медицинской помощи

- заведующий отделением — врач скорой медицинской помощи — 10 к/дней;
- врач скорой медицинской помощи — 10 к/дней;
- фельдшер скорой медицинской помощи — 10 к/дней;

Пункт неотложной медицинской помощи

- Фельдшер — 10 к/дней;

Марфинская участковая больница

- врач-акusher-гинеколог — 10 к/дней;
- врач-хирург — 10 к/дней;
- акушерка — 10 к/дней;
- зубной врач — 10 к/дней;
- медицинская сестра кабинета врача-хирурга — 10 к/дней;
- лаборант (клинико-диагностическая лаборатория) — 10 к/дней;
- медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового — 10 к/дней.

Тумакская участковая больница

- врач-акusher-гинеколог (отделение дневного стационара) — 10 к/дней;
- фельдшер-лаборант — 10 к/дней;
- врач-стоматолог — 10 к/дней;
- медицинская сестра врача-стоматолога — 10 к/дней;
- акушерка — 10 к/дней;
- медицинская сестра процедурной — 10 к/дней.

Цветовская участковая больница

- фельдшер-лаборант — 10 к/дней;
- врач-стоматолог — 10 к/дней;
- медицинская сестра кабинета врача-стоматолога — 10 к/дней;
- акушерка — 10 к/дней;

Зеленинская врачебная амбулатория

- фельдшер-лаборант (клинико-диагностическая лаборатория) — 10 к/дней;

Председатель
профсоюзного комитета
Н.Б.Ефремова

Главный врач
И.А. Ливинсон

Постановление правительства от 1 ноября 1977 г. N 369/П-16 "О списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

- Акушерка – 10 к/дней.
- медицинская сестра процедурной – 10 к/дней;

Мутановская врачебная амбулатория

- Акушерка – 10 к/дней.
- медицинская сестра процедурной – 10 к/дней;

Сизовторинская врачебная амбулатория

- Акушерка – 10 к/дней;
- Медицинский лабораторный техник-10к/дней.

Новинская врачебная амбулатория

- санитарка - 10 к/дней.
- фельдшер-лаборант – 10 к/дней;
- бактериолог – 10 к/дней;

Зеленинская бактериологическая лаборатория

- акушерка – 10 к/дней;
- медицинская сестра кабинета врача-стоматолога – 10 к/дней
- зубной врач – 10 к/дней;
- медицинская сестра процедурной – 10 к/дней;

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение
снегодежд, снегобув и других средств индивидуальной защиты, в связи
с вредными условиями труда

Срок носки	Снегодежда и средства защиты	Виды профессий
Дожуры до износа	Фартук непромокаемый. Перчатки резиновые. Очки защитные (при работе кварцевой лампы).	Врачи и медицинские сестры в операционных, перевязочных и послеоперационных палат
Дожуры	Фартук непромокаемый, перчатки резиновые	Врачи и медицинские сестры процедурных кабинетов, хирургических, акушерско-гинекологического отделения, стоматологического и дерматовенерологического кабинетов.
Дожуры	Фартук из просвинцованной резины. Перчатки из просвинцованной резины, перчатки х/б. Очки для асептики. Фартук непромокаемый, перчатки резиновые.	Врачи, рентгенолабенты, санитарки, работающие в рентгеновском кабинете
Дожуры	Халат х/б. Фартук прорезиненный. Перчатки резиновые. Наручастики непромокаемые. Очки защитные.	Врачи, медицинские сестры, санитарки клинических лабораторий.
Дожуры	Халат х/б. Фартук прорезиненный. Перчатки резиновые. Наручастики непромокаемые. Очки защитные.	Врачи, медицинские сестры, санитарки биохимических лабораторий.
Дожуры	Халат х/б. Фартук прорезиненный. Перчатки резиновые. Наручастики непромокаемые. Очки защитные.	Врачи, медицинские сестры, санитарки биохимических лабораторий.

Лаборатории)	Джгурыный					
Санитарки, занятые мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря.	Фартук непромокаемый. Тапочки резиновые.	Джгурыный	Перчатки			
Водитель санитарного транспорта	Халат х/б Перчатки х/б Зимой: куртка х/б теплая	12 мес. 6 мес. 30 мес.				
Электромонтажники	Костом брезентовый Ботинки кожаные Ручавицы брезентовые Перчатки диэлектрические Шлем защитный, куртка х/б Брюки х/б	12 мес. 12 мес. 12 мес. 12 мес. 30 мес.	Джгурыные			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костом х/б Комбинезон х/б с водоотталкивающей пропиткой Ручавицы комбинированные Куртка теплая (зимой)	12 мес. 12 мес. 3 мес.	Джгурыная			
Врач, медицинская сестра, санитарка	Халат медицинский белый Шапочка Маска марлевая	36 мес. 36 мес. До износа				

Приложение №5
к Коллективному договору
работников ТБВЗ АО «Володарская РБ»
на 2024-2027 гг

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий имеющих право на бесплатное получение
молока или лечебно-профилактического питания

1. Рентгеновский кабинет – врач, рентгенолаборанты

Главный врач
И.А. Ливинсон



Председатель
профсоюзного комитета
Н.Б.Ефремова



Перечень
структурных подразделений и должностей ГБУЗ АО «Володарская РБ», в
которых производится выплата за работу в ночное время к окладу из
расчета за каждый час работы в ночное время:

в размере 20%

Наименование структурного подразделения	Наименование должности
Отделение стационара	Врач-анестезиолог-реаниматолог Врач-специалист (лечущий врач) Медицинская сестра палатная (постовая) Акушерка Медицинская сестра операционной Медицинская сестра - анестезист Санитарка (с должностным обязанностями санитарки палатной)
	Отделение скорой медицинской помощи
Клинико-диагностическая лаборатория	Врач скорой медицинской помощи Фельдшер скорой медицинской помощи Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи Водитель автомобиля
	Кабинет рентгеновской компьютерной томографии
Общепользовательный немедицинский персонал	Рентгенолаборант
Участковые больницы (отделения сестринского ухода)	Водитель автомобиля Медицинская сестра палатная (постовая) Санитарка (с должностным обязанностями санитарки палатной)

Председатель
профсоюзного комитета
Н.Б.Ефремова

Главный врач
И.А. Дивинсон

Доплата +20% за оказание экстренной и скорой медицинской помощи в ночное время	
Наименование структурного подразделения	Наименование должности
Отделения стационара	Врач-анестезиолог-реаниматолог Врач-специалист (дежурный врач) Медицинская сестра палатная (постовая) Акушерка Медицинская сестра операционной Медицинская сестра - анестезист Санитарка (с должностными обязанностями санитарки палатной)
	Врач скорой медицинской помощи Фельдшер скорой медицинской помощи Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи Водитель автомобиля
Отделение скорой медицинской помощи	Водитель автомобиля
	Лаборант (экстренный) Лаборант Рентгенолаборант
Клинико-диагностическая лаборатория	Кабинет рентгеновской компьютерной томографии
	Общепольничный немедицинский персонал

ночное время

Доплата +20% за оказание экстренной и скорой медицинской помощи в

Тумакская участковая больница

- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра палатная (постовая)
- санитарка (палатная)

Марфинская участковая больница

- Санитарка

Кабинет врача фтизиатра:

- врач-ультразвуковой диагностики;
- медицинская сестра кабинета ультразвуковой диагностики;

Общепольнический медицинский персонал

- врач-психиатр-нарколог;
- медицинская сестра кабинета врача-психиатра-нарколога;
- санитарка (кабинета врача фтизиатра).

Политлиния

3.1).

Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда урегулированы Федеральными законами от 28.12.2013 № 426 - ФЗ и от 28.12.2013 № 421 - ФЗ, в соответствии с которыми в ст. 92, ст. 117, ст. 147 ТК РФ внесены изменения, вводящие минимальные размеры и дифференцированный порядок предоставления гарантий (компенсаций) в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень должностей, работа в которых дает право на выплату компенсационного характера медицинскому персоналу в размере 4% (класс

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

Приложение №7
к Коллективному договору
работников ГБУЗ АО «Володарская РБ»
на 2024-2027 гг

- акушерка кабинета врача-акушера-гинеколога;
- медицинская сестра дневного стационара при поликлинике.
- перевязочного фельдшерско-акушерского пункта;
- заведующая фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер;
- медицинская сестра процедурной процедурного кабинета;
- медицинская сестра кабинета врача-инфекциониста;
- медицинская сестра кабинета врача-оториноларинголога;
- медицинская сестра кабинета врача-офтальмолога;
- медицинская сестра кабинета врача-дерматовенеролога;
- медицинская сестра кабинета врача-стоматолога;
- медицинская сестра кабинета врача-хирурга;
- медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового;
- врач-офтальмолог;
- врач-оториноларинголог;
- врач-уролог;
- врач-инфекционист;
- врач-акушер-гинеколог;
- врач – дерматовенеролог;
- зубной врач;
- заведующий кабинетом-врач-стоматолог;
- врач - хирург;
- врач-терапевт участковый;

Поликлиника

Перечень должностей, работа в которых дает право на выплату компенсационного характера в размере 6% (класс 3.2):

- санитарка (палатная).
- медицинская сестра палатная (постовая);
- медицинская сестра процедурной;

Певцовская участковая больница

- санитарка (палатная).
- медицинская сестра палатная (постовая);

Тиховская участковая больница

- санитарка (палатная).
- медицинская сестра палатная (постовая);

Интенсивной терапииОтделение анестезиологии-реанимации с палатами реанимации и

- заведующий отделением врач – хирург;
- врач-хирург (экстренный);
- медицинская сестра операционной;
- медицинская сестра палатная (постовая)

Хирургическое отделение

- акушерка.
- медицинская сестра палатная (постовая)
- врач-неонатолог;
- заведующий отделением – врач акушер – гинеколог;

Акушерско-гинекологическое отделение

- врач-гинеколог передвигжного маммографического кабинета;
- рентгенолаборант передвигжного маммографического кабинета;
- врач-гинеколог;
- рентгенолаборант;
- медицинская сестра кабинета врача-эндоскописта;
- врач-эндоскопист;

Общепольничий медицинский персонал

- фельдшер-лаборант.

Хозяйственная комиссия

- врач-детский хирург;
- медицинская сестра процедурной процедурного кабинета
- медицинская сестра кабинета врача-хирурга детского;

Детское поликлиническое отделение

- биолог;
- лаборант-экстренный;
- лаборант;
- фельдшер – лаборант;
- медицинский лабораторный техник.

Клинико-диагностическая лаборатория

- врач-акушер-гинеколог (отделение дневного стационара);
- фельдшер-лаборант;
- врач-стоматолог;
- медицинская сестра врача-стоматолога;
- акушерка;
- медицинская сестра процедурной.

Тюменская участковая больница

- врач-акушер-гинеколог;
- врач-хирург;
- зубной врач;
- акушерка;
- медицинская сестра кабинета врача-хирурга;
- лаборант (клинико-диагностическая лаборатория);
- медицинская сестра участковая кабинета врача-терапевта участкового.

Марфинская участковая больница

- фельдшер.

Пункт неотложной медицинской помощи

- врач скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи;
- заведующий отделением – врач скорой медицинской помощи;

Отделение скорой медицинской помощи

- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра палатная (постовая)

Терапевтическое отделение

- врач-трансфузиолог;
- медицинская сестра врача-трансфузиолога.

Трансфузиологический кабинет

- заведующий отделением, врач – анестезиолог-реаниматолог;
- врач – анестезиолог-реаниматолог;
- старшая медицинская сестра;
- медицинская сестра-анестезист.

Цветовская участковая больница

- фельдшер-лаборант;
- врач-стоматолог;
- медицинская сестра врача-стоматолога;
- акушерка;

Зеленинская врачебная амбулатория

- фельдшер-лаборант (клинико-диагностическая лаборатория);
- медицинская сестра процедурной;
- зубной врач;
- медицинская сестра врача-стоматолога;
- акушерка;

Зеленинская бактериологическая лаборатория

- фельдшер-лаборант;
- санитарка.

Новинская врачебная амбулатория

- врач-терапевт участковой;
- медицинская сестра врача общей практики
- акушерка;
- медицинский лабораторный техник.

Сизовторинская врачебная амбулатория

- врач-терапевт участковый;
- врач-педиатр участковый;
- медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового;
- медицинская сестра кабинета врача-педиатра участкового;
- медицинская сестра процедурной;
- акушерка.

Мутановская врачебная амбулатория

- врач-педиатр участковый;
- врач-терапевт участковый;
- медицинская сестра кабинета врача-терапевта участкового;


Председатель
профсоюзного комитета
Н.Б.Фремова


Главный врач
И.А.Ливинсон

- врач фтизиатр
 - медицинская сестра.
 - врач-фтизиатр участковый

Кабинет врача фтизиатра:

В соответствии с Постановлением Министерства здравоохранения Астраханской области от 04.08.2015 № 59п «О порядке выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным медицинским работникам» определить размер выплат компенсационного характера за работу вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» следующим медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области - 25%:

Фельдшерско-акушерский пункт п. Камардан
 - заведующая фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка)

Фельдшерско-акушерский пункт п. Трубный
 - заведующая фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка)

Фельдшерско-акушерский пункт с. Блиново
 - заведующая фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка)

Фельдшерско-акушерский пункт с. Алексеевка
 - заведующая фельдшерско-акушерским пунктом (фельдшер, медицинская сестра, акушерка)

- акушерка.
 - медицинская сестра процедурной;
 - медицинская сестра кабинета врача-педиатра участкового;

к Коллективному договору
работников ГБУЗ АО «Володарская РБ»
на 2024-2027 гг

Положение об оказании единовременной материальной помощи
работникам ГБУЗ АО «Володарская РБ»

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексам РФ и устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам ГБУЗ АО «Володарская районная больница».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатым расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам учреждения в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

1.5. Оказание материальной помощи сотрудникам есть право, а не обязанность администрации учреждения и зависит от финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер материальной помощи.

1.6. Настоящее положение распространяется на всех сотрудников учреждения.

1. Основания и размеры материальной помощи.

Размер материальной помощи работников, проработавших в учреждении не менее 10 лет, устанавливается в следующих размерах:

2.1. Смерть сотрудника.

Оказывается члену семьи сотрудника. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере не более 10,0 тыс. руб.

2.2. Смерть близких родственников.

4.1. Материальная помощь работникам организации осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы без ущерба для основной деятельности организации.

4.2. Материальная помощь, предусмотренная п.п. 2.1-2.6. настоящего Положения, учитываются в составе расходов на оплату труда.

3. Заключительные положения

3.1. Материальная помощь по основаниям, указанным в пп. 2.1-2.6. выплачивается на основании личного заявления сотрудника.

3.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении или справка МЧС о пожаре.

3.3. Инициатива оказания материальной помощи по основаниям, указанным в п. 2.5, может исходить только от непосредственного руководителя.

3.4. Заявление пишется на имя руководителя с точным указанием причин для выдачи материальной помощи и визируется начальником отдела кадров.

3.5. Размер материальной помощи назначается руководителем учреждения и утверждается приказом.

2. Порядок оказания материальной помощи.

Под близкими родственниками в смысле, предоставляемом данным Положением, понимаются: супруги, дети. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере не более 5,0 тыс. руб.

2.3. Свадьба.

Под свадьбой в смысле, предоставляемом данным Положением, понимается заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере не более 3,0 тыс. руб.

2.4. Рождение ребенка.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере не более 3,0 тыс. руб.

2.5. Полная или частичная утрата имущества при пожаре, наводнении. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере не более 10,0 тыс. руб.

Перечень оснований для оказания материальной помощи, закрепленный в данном Положении, является исчерпывающим.

Сотрудникам, отработавшим в учреждении до 5 лет, размер материальной помощи составляет 1 000 руб. вне зависимости от категории. Отработавшим от 5 лет до 10 лет - 50%.

Приложение № 9
к Коллективному договору
работников ГБУЗ АО «Болодарская РБ»
на 2024-2027 гг
Утверждено
Главный врач
ГБУЗ АО «Болодарская РБ»
И.А.Ливинсон
«16» апреля 2024г.

Соглашение по охране труда

1. Общие положения.
 - 1.1. Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБУЗ АО «Болодарская РБ».
 - 1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.
 - 1.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно главным врачом ГБУЗ АО «Болодарская РБ».

Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Наименование мероприятия		Срок проведения
1. Организационные мероприятия		
1.1. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда (в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 429-ФЗ)	в течение года	
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	в течение года	
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям	февраль-март	
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа	август	
1.5. Обеспечение журналом регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам	январь-февраль	

2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	1.6. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	постоянно в течение года	1.7. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда		2. Технические мероприятия	постоянно в течение года	2.1. Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового пешехода, на территории	в течение года	2.2. Контроль за установкой технических устройств, обеспечивающих работников от поражения электрическим током	в течение года	2.3. Контроль за устройством новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещениях	Март-май	2.4. Контроль за проведением замеров, подтверждающих электробезопасности		3. Лечение-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		3.1. ПерIODические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии		3.2. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			в течение года	4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами утвержденными приказом Минтруда России от 09.12.2014 №997-Н	постоянно в течение года	4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	в течение года	4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические ковры, инструменты с изолирующими ручками)
--	--	--------------------------	--	--	----------------------------	--------------------------	--	----------------	---	----------------	--	----------	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	----------------	--	--------------------------	--	----------------	---

Е.Г. Калашникова



И.о. специалиста по охране труда

4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, шитки защитные лицевые)	в течение года
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	в течение года
4.6. Обеспечение защиты головы (каска, шлем, шапка, берет, шлем и др.)	в течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 г. № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации.	февраль-март
5.2. Обеспечение журналом регистрации ввозного противопожарного инвентаря, журналом регистрации противопожарного инвентаря на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	январь-февраль
5.3. Разработка и обеспечение учреджения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	в течение года
5.4. Обеспечение структурных подразделений первичными средствами пожаротушения	в течение года
5.5. Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
5.6. Обеспечение огнестойкости деревянных конструкций	в течение года
5.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов	постоянно

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ АО
«Центр социальной поддержки населения Володарского района»

Регистрационный номер 9

от 24 августа 2024г.

Главный специалист отдела
организационно-правовой работы и
трудовых отношений ГКУ АО
«Центр социальной поддержки
населения Володарского района»



Р.Е. Бегеева