

Коллективный договор

БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР»

на 2016 – 2019 годы

Утвержден на общей конференции работников
протокол № 2 от «22» августа 2016 года

От работодателя:

Вдовина Надежда Петровна

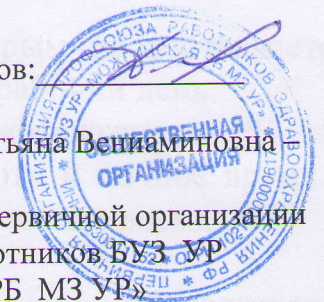
Главный врач БУЗ УР
«Можгинская РБ МЗ УР»



От работников:

Денисова Татьяна Вениаминовна

Председатель Первичной организации
Профсоюза работников БУЗ УР
«Можгинская РБ МЗ УР»



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

ЖКУ УР №378 города Можги

Регистрационный № 16-10792 от 02.09. 2016 года

инспектор 1 категории Решина Е.Ю.



Содержание коллективного договора

1 . Общие положения	<u>стр.4</u>
2 . Трудовые отношения и трудовой договор	<u>стр.7</u>
3 . Рабочее время	<u>стр.12</u>
4.Время отдыха	<u>стр.16</u>
5 . Оплата труда	<u>стр.18</u>
6.Охрана труда и здоровья	<u>стр.22</u>
7 . Гарантии в области занятости	<u>стр.26</u>
8 . Социальные гарантии	<u>стр.29</u>
9. Социальная защита молодежи	<u>стр.31</u>
10.Обеспечение нормальных условий деятельности первичной организации Профсоюза	<u>стр.32</u>
11.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	<u>стр.35</u>

Приложения

Приложение №1 Перечень должностей и профессий работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение №2 Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Приложение №3 Перечень должностей работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», которым производится дополнительная оплата за работу в ночное время в размере 80 % и 40% часовой ставки (оклада) за каждый час в ночное время.

Приложение №4 Положение о поощрениях за труд.

Приложение №5 Перечень должностей медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании психиатрической помощи, имеющих право на ежемесячные надбавки в размере 25% к окладам (должностным окладам).

Приложение №6 Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР».

Приложение №7 Перечень абсолютных и дополнительных противопоказаний к приему на работу подростков.

Приложение №8 Перечень профессий и должностей работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», имеющих право на бесплатную выдачу санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.

Приложение №9 Перечень профессий и должностей работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение №10 Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работникам БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Приложение №11 Нормы бесплатной выдачи спецодежды работникам перечисленных профессий и должностей, устанавливаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и финансируемых из внебюджетных средств.

Приложение №12 Перечень работ и профессий, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение №13 Перечень работ, профессий и должностей работников, которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Бюджетное учреждение здравоохранения Удмуртской Республики «Можгинская районная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», далее – (БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР») в лице главного врача учреждения **Вдовиной Надежды Петровны**, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» в лице ее председателя **Денисовой Татьяны Вениаминовны**, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, «Отраслевым Соглашением между Министерством здравоохранения УР и Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2015-2017 г.г. годы (далее Отраслевое Соглашение) и распространяется на всех работников организации.

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

1.5. Нормы отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** представителем работников организации, уполномочивших его общей конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются **Профсоюзным комитетом** совместно с **Работодателем**. С учетом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. (ст.44 ТК РФ)

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.14. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании или конференции трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (основание: ст. 22,212 ТК РФ);

1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.16.10. принимать решения по социально-трудовым вопросам с учетом мнения Профсоюзного комитета, обеспечить его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.17.1. содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасности и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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, а 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, а 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 тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия труда на рабочем месте;

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. В заключенный и подписанный обеими сторонами трудовой договор, изменения вносятся по взаимному согласию сторон и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемому в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

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

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
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.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные 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. Не включение 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 (ст.57 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

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

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонам, и является неотъемлемой частью трудового договора. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178, 180 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ,

в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. В соответствии со ст. 60.1. ТК РФ предусматривается работа в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Заключение трудового договора о работе по совместительству оформляется в письменной форме в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.12. Не допускается работа по совместительству в должностях медицинских работников, в отношении которых нормативно – правовыми актами РФ установлены санитарно – гигиенические ограничения.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ

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

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.13.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, перевод в случае катастроф, аварий, несчастных случаев на производстве, пожара, наводнения, эпидемии и эпизоотии и в других исключительных случаях; в случае простоя; перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.13.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у **Работодателя** работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, работу (должность) на период до 4-х месяцев в порядке, предусмотренном ст. 73 ТК РФ.

2.13.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиале).

2.13.5. Обеспечить защиту персональных данных сотрудников. (ФЗ РФ от 27.07. 2006 года №152 – ФЗ «О персональных данных»).

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.3. Отдельным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законами устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- медицинским работникам в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности – на основании ст. 350 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 14.02.03г. №101;

- медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи – на основании ст. 15 ФЗ от 18.06.01г. №77-ФЗ и Приказа Минздрава России от 30.05.03г. №225;

- медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи – на основании ст. 22 ФЗ от 02.07.92г. №3185-1, постановления Правительства РФ от 14.02.03г. № 101;

- медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека – на основании ст.22 ФЗ от 30.03.95г. № 38-ФЗ, постановления Правительства РФ от 14.02.03г. № 101;

Перечень должностей и профессий работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных условиях труда, за непрерывный стаж работы в этих

должностях свыше 3-х лет прилагается к коллективному договору (Приложение № 1).

3.4. Водителям легкового и санитарного транспорта организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами I и II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности (Участковые больницы и фельдшерско-акушерские пункты), в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класс 3 (подклассы 3.3. и 3.4.) и класса 4 или опасным условиям труда, составляет не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.8. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, указанная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

Порядок, размер и условия увеличения продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю аналогичны порядку, размеру и условиям привлечения к сверхурочной работе.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) в этом случае может быть увеличена:

- при 30 часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов;
- при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 38.5 часовой рабочей неделе – до 24 часов;
- при 39 часовой рабочей неделе – до 24 часов.

3.9. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходными днями является суббота и воскресенье, а

для работников, работающих по скользящему графику - дни, установленные графиком.

3.9.1. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Для работников учреждения, для которых установлен сменный режим работы, учетный период составляет три месяца.

3.9.2. Для отдельных категорий работников должны учитываться особенности режима рабочего времени, установленные нормативными актами:

- приказом Минздрава России от 02.04.14 г. №148н (при осуществлении медицинскими работниками дежурства на дому);
- приказом Минтранса России от 20.08.04 г. №15 (при установлении режима рабочего времени и времени отдыха водителей);

3.9.3. Продолжительность работы по совместительству по каждому трудовому договору разрешается в объеме:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели для медицинских работников – врачей, средних медицинских работников. Если исчисленная половина месячной нормы рабочего времени у медицинских работников составляет менее 16 часов в неделю, то объем работы по совместительству может быть исчислен в пределах половины месячной нормы рабочего времени исходя из продолжительности 16 часов в неделю;

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

- месячной нормы рабочего времени, исчисленной исходя из установленной продолжительности рабочей недели (но не более 39 часов в неделю) для медицинских работников (врачей, средних и младших медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа);

- месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели для младших медицинских работников.

3.9.4. В соответствии с п. 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- проведение медицинской и иной экспертизы с разовой оплатой;
- осуществление консультирования высоко квалифицированными специалистами в объеме не более 300 часов в год в структурных подразделениях учреждения. К таким видам работ относится, например, работа врачей –

консультантов, не являющимися штатными работниками учреждения в объеме до 300 часов в год с почасовой оплатой труда работников;

- работа без занятия штатной должности в учреждении, в том числе руководство практикой студентов, дежурство медицинских работников по графику сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.10.3. При составлении графиков сменности на месяц Работодатель исходит из суммированного учета рабочего времени.

3.10.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочности выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. В случаях, предусмотренных законодательством, допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

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

3.10.6. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

В соответствии с п. 23 ФЗ № 181 от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ» для работников - инвалидов устанавливается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников по соглашению сторон отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: водителям выездных бригад отделения скорой медицинской помощи, среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов.

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и установленная продолжительность отпуска, прилагаются к коллективному договору. Приложение №1

- работникам с ненормированным рабочим днем - Приложение №2

- работникам по результатам специальной оценки условий труда, где определен дополнительный отпуск.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

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

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.7.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет фонда оплаты труда, работникам организации в следующих случаях:

- а) в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- б) в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в) в связи с днем рождения - 1 день;
- г) в связи с бракосочетанием детей работника (в день регистрации) - 1 день;
- д) для участия в похоронах родных и близких (родители, братья, сестры, дети, супруги) - 3 дня.

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

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

- а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.7.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, с письменного согласия работника, заменять денежной компенсацией, за исключением дополнительных отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением **Работодателем** обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, отраслевого соглашения (ст.370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению **Работодателем** режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА.

В БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» вопросы оплаты труда регулируются *Положением об оплате труда отдельных работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», Положением об оплате труда руководителя БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», его заместителей и главного бухгалтера, Положением об оплате труда работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», Положением о бригадной форме оплаты труда в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», Положением об организации дежурства медицинских работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» на дому, Порядком распределения доходов от приносящей доход деятельности по БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» и иными локальными актами которые утверждаются приказом главного врача с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе:

- разделом 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 129-158);

- Положением об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, утвержденным постановлением Правительства УР от

27.10.2014 г. № 403 и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики»;

- Положением об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров утвержденным постановлением Правительства УР от 28.10.2015г. № 489;

- Положением об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, утвержденным постановлением Правительства УР от 02.11.2015 г. № 501

- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов УР, объединениями работодателей УР и Правительством УР;

Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и УРО ПРЗ РФ;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.1.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 129, 135, 144 ТК РФ).

5.1.3. Для проведения работы по определению размеров окладов медицинских работников, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочих, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать тарификационную комиссию, в состав которой включить председателя первичной профсоюзной организации.

5.1.4. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

5.1.5. Установить перечень и условия установления выплат компенсационного характера к должностному окладу работника за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Конкретные перечни должностей работников, имеющих право на указанные выплаты, и конкретные размеры надбавок к окладам, утвержденные работодателем по согласованию с профкомом, согласно приложению № 5 к настоящему коллективному договору.

5.1.6. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного

основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). Под основным местом работы следует понимать организационно-правовое образование, а не должность. Следовательно, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при расчете среднего заработка необходимо учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат в том числе и за работу по совместительству.

- 5.1.18. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).
- 5.1.19. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: аванса по заработной плате 23-го числа текущего месяца, расчета по заработной плате 8-го числа следующего месяца по месту работы, либо путем перечисления на счет в банке, указанный работником. В случае отсутствия у работника банковской электронной пластиковой карты Работодатель открывает на его имя расчетный (лицевой) счет в банке и оформляет банковскую электронную карту бесплатно. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 5.1.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работнику выплачивается денежная компенсация в размере .одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).
- 5.1.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).
- 5.1.22. Выдавать ежемесячно всем рабочим расчетные листки не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается приказом главного врача с учетом мнения представительного органа.
- 5.1.23. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

- 5.1.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 5.1.25. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, о введении новых норм работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).
- 5.1.26. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.
- 5.1.27. Привлекать Профком к:
- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
 - проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 5.2.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.
- 5.2.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.
- 5.2.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменном виде.
- 5.2.4. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.
- 5.2.5. Воспользоваться, в случае необходимости, представленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в государственной инспекции труда по УР или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель:

- 6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Выделяет помещения для работы комиссии по охране труда, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической

- 5.1.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 5.1.25. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, о введении новых норм работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).
- 5.1.26. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.
- 5.1.27. Привлекать Профком к:
- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
 - проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 5.2.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.
- 5.2.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.
- 5.2.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменном виде.
- 5.2.4. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.
- 5.2.5. Воспользоваться, в случае необходимости, представленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в государственной инспекции труда по УР или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель:

- 6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Выделяет помещения для работы комиссии по охране труда, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической

документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда, в том числе с привлечением средств Фонда социального страхования на предупредительные меры.

6.2. Создает и организует работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Государственного комитета УР по труду № 01 – 04 /06 от 30 января 2008 года.

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение охране труда, в том числе с привлечением средств Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры, представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ и п. 10.2.10 Отраслевого Соглашения.

В том числе предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для исполнения возложенных на них функций по обеспечению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в течение рабочей смены свободное время в размере 2-х часов в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Работа уполномоченных должна проводиться по графику утвержденному председателем Профсоюзного комитета по согласованию службой охраны труда для каждого уполномоченного работника отдельно. Уполномоченный свою работу фиксирует в Журнале работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней со средств по предпринимательской по результатам работы за отчетный период по предварительному согласованию с начальником охраны труда и техники безопасности.

6.4. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в подразделениях и улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченный может быть материально и морально поощрен (*Постановления профсоюза работников здравоохранения РФ центральный комитет президиум от 1 марта 2007 года № 8-11*) по совместному решению Профсоюзного комитета.

6.5. Ежегодно по приказу главного врача совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывается План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении. Обеспечивается финансирование по выполнению мероприятий. План мероприятий согласовывается председателем профкома, утверждается главным врачом и доводится до исполнителей под роспись.

6.6. Организует поэтапного проведения специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда

устанавливаются по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом финансово-экономического положения **Работодателя**.

6.7 . Организует и проводит за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями и по просьбе работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Некоторая категория работников учреждения проходят медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (Ст. 213 ТК РФ)

Ежегодно Работодателем утверждаются Списки лиц для прохождения периодических медицинских осмотров (на профессиональную пригодность и категорийных лиц в соответствии с приказом МЗ СР РФ).

Для прохождения медицинских осмотров (освидетельствований) работник обязан уведомить непосредственного руководителя. В случае выезда (выхода) за пределы населенного пункта на продолжительное время (более 4 часов рабочего времени) работник отлучается с рабочего места по письменному уведомлению работодателя.

На основании постановления Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163 «Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» не могут быть допущены лица моложе 18 лет на тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда. **(Приложение №6).**

Также при приеме на работу учитывается «Перечень абсолютных и дополнительных противопоказаний к приему на работу подростков». **(Приложение №7).**

6.8. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, обязательную стажировку на рабочем месте лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда.

6.8.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.9. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами санитарной одеждой, сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование. **(Приложения № 8,9,10).**

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм по возможности согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. **(Приложение № 11).**

Руководствуясь Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты учреждение может заменить один вид средства индивидуальной защиты, предусмотренный нормами другим видом по просьбе работника с учетом мнения Профсоюзной организации.

На основании специальной оценки условий труда, когда в типовых нормах для данной специальности не предусмотрены такие индивидуальные средства, как предохранительный пояс, диэлектрический коврик, защитные очки, щитки, респиратор, шлем, наушники и другое учреждение может выдать работникам дополнительно со сроком носки, как дежурный или до износа.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющие совмещаемые работы должны выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренных типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

6.10. Бесплатно обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами. **(Приложение №12).**

6.11. Обеспечивает бесплатное получение молока и (или) других равноценных пищевых продуктов или получение денежной компенсации работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест). В случае обеспечения безопасных условий труда, подтвержденные специальной оценкой условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока и (или) других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения Первичной организации Профсоюза или иного представительного органа. Списки должностей работников для выдачи молока и (или) других равноценных пищевых продуктов работникам утверждается ежегодно приказом Работодателя по согласованию Профсоюзным комитетом.

6.12. Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Республиканскую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.13. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.15. На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

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

6.17. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.18. Обеспечивает работу комиссии по трудовым спорам для урегулирования вопросов, возникающих между работодателем и работниками организации.

6.19. Проводит обучение и ежегодную проверку знаний работников по видам работ, которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда согласно Перечня работ, профессий и должностей работников, которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда (**Приложение № 13**).

6.20. Проводит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с отчислением финансовых средств в региональный фонд социального страхования Удмуртской республики.

6.21. Организует и проводит производственный контроль за состоянием условий труда на рабочем месте (заключает договора и обеспечивает финансирование на проведение замеров физических и химических факторов на рабочих местах) согласно действующего санитарного законодательства.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

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

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

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием **Профсоюзного комитета**.

7.3. При возникновении необходимости сокращения штатов руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии, совместителей, в тот период прекращать прием на работу новых лиц и т.д.

Считать критерием массового увольнения работников следующие показатели:

- а) от 10% до 15% общей численности в течение 30 календарных дней;
- б) от 15% общей численности и больше в течение 60 календарных дней.

(п. 9.3. Отраслевого соглашения).

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией, избранным в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов, комиссий, одинокие родители (отец, мать), имеющим детей до 18-летнего возраста. Не сокращать двух и более работников из одной семьи.

При равной квалификации преимущественное право имеют работники в соответствии с действующим законодательством и руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов Первичной организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

При увольнении по сокращению штатов

7.5. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ).

7.8.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.8.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

7.8.4. Проводить:

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников и фармацевтических работников за счет средств

работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации.

Ежегодно составлять согласованный с выборным профсоюзным органом список лиц, подлежащих направлению на повышение квалификации в новом календарном году.

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно с действующим законодательством.

7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) при сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи.

г) обеспечить предоставление работы по специальности при наличии выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

д) лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

7.8.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

7.8.7. Непрерывно повышать квалификацию кадров - не реже одного раза в 5 лет. Работник, отказавшийся без уважительной причины от предложенной учебы, обучение проходит за свой счет (стоимость путевки, цикла).

7.8.8. Обеспечить право медицинским работникам профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством РФ, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации (ч.3

п.1ст.72 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.9.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

В сфере предоставления социальных гарантий:

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

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

8.3.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

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

8.3.5. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

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

8.3.7. Внедрять в повседневную жизнь работников занятия в кабинете лечебной физкультуры (2 десятидневных цикла в году).

8.3.8. Работодатель обязуется отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.3.9. Сотрудникам РБ выделять автомобильное транспортное средство:

- бесплатно на погребение близких родственников;
- за 50% стоимости для личных нужд один раз в год.

8.3.10. Обеспечить работникам бесплатное прохождение медицинских осмотров на право управления транспортным средством и получения разрешения на приобретение, ношение и хранение огнестрельного оружия.

8.3.11. Оказывать материальную помощь работникам учреждения для частичной компенсации расходов на оперативное лечение в структурных подразделениях РБ и за пределами МО «Город Можга» и МО «Можгинский район», по заявлению работника и наличии подтверждающих документов.

8.3.12. Стороны обязуются ходатайствовать перед Администрациями МО «Город Можга» и МО «Можгинский район» по вопросам предоставления служебного жилья специалистам (врачи).

8.3.13. Оказывать содействие и материальную поддержку участников спортивно-массовых мероприятий учреждения, города, Республики.

8.3.14. На договорной основе при наличии денежных средств в учреждении оказывать единовременную материальную помощь работникам дефицитных специальностей – врачам анестезиологам –реаниматологам, впервые пришедшим на постоянную работу в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» в размере до 200 000 (Двести тысяч) рублей из средств от предпринимательской деятельности.

В данном случае работник обязан отработать в учреждении:

3 года – при получении до 100 000 рублей;

5 лет- при получении свыше 100 000 рублей.

В противном случае работник возмещает учреждению полученную им единовременную материальную помощь пропорционально фактически отработанному времени.

8.3.15. При наличии денежных средств в учреждении оказывать материальную помощь членам семьи бывшего работника учреждения (в случае его смерти) в размере до 3 000 (Трех тысяч) рублей.

8.3.16. При наличии денежных средств осуществлять меры социальной поддержки медицинским работникам учреждения в виде оплаты найма (поднайма) жилого помещения из средств от предпринимательской деятельности в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей в месяц.

К медицинским работникам, имеющим право на социальную поддержку, относятся лица, работающие по трудовому договору по основному месту работы в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», расположенном на территории муниципального образования «Город Можга», имеющие высшее профессиональное (медицинское) образование, диплом об окончании интернатуры или ординатуры и сертификат специалиста по следующим специальностям: «Педиатрия», «Рентгенология», «Ультразвуковая диагностика», «Неврология», «Акушерство и гинекология», «Анестезиология –реаниматология», «Терапия», «Неонатология», «Онкология», «Офтальмология», «Травматология и ортопедия», «Скорая медицинская помощь», которые являются нуждающимися в жилом помещении.

К медицинским работникам, нуждающимся в жилом помещении, относятся: Не являющиеся нанимателями жилых помещений по договорам социального найма (договору найма специализированного жилого помещения), или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма (договору

найма служебного жилого помещения), либо собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения, расположенного на территории муниципального образования «Город Можга».

К членам семьи работника относятся его супруг, а также дети, родители каждого из супругов.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.4.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

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

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы *(не переводить на другое место работы без согласия работника)*;

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

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. При приеме на работу предоставлять работнику информацию, подготовленную профсоюзным комитетом, о наличии в учреждении профсоюзной

организации, порядке приема в Профсоюз и постановке на учет членом Профсоюза.

9.7.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.7.3. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом.

9.7.4. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную производственную и общественную работу.

9.7.5. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов (специализация).

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

9.7.7. Закреплять наставников за молодыми работниками в первый год их работы в организациях здравоохранения УР.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью;

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

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

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

9.8.5. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены Профсоюза.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА.

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией (совет по кадрам, экономический совет) в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников совместно с работодателем, комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

10.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза создаваемых в организациях, совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Члены коллегиальных органов профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе избранных органов с сохранением заработной платы по основному месту работы.

10.7. Работодатель обязан рассмотреть заявление **Профсоюзного комитета** о нарушении заместителями руководителя организации, руководителями структурных подразделений организации, их заместителями *трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения* и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Перевод работников, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.9. Увольнение по инициативе работодателя (за исключением случаев совершения дисциплинарных проступков) работников, входящих 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, профгруппиров –

соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов – только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

10.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. (Федеральный закон от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 25).

10.11. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы. (Указанные денежные средства перечисляются работодателем на банковский счет ПОП БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР»).

10.12. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства в размере 1% их заработной платы.

10.13. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета Работодатель:**

10.13.1. Безвозмездно предоставляет в пользование Профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение — кабинет во взрослой поликлинике по адресу: г. Можга, ул. Сюгаильская д.19, оргтехнику (компьютер, ксерокс, и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. «Закона о Профсоюзах»).

10.13.2. Не вмешивается в финансовую деятельность организации Профсоюза;

10.13.3. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом.**

10.13.4. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных.

10.14. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции работников.

Представитель Работодателя:

Представитель Работников

Главный врач

Председатель Профкома

МП



Перечень должностей и профессий работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Наименование структурных подразделений и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска за вредные условия труда (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Продолжительность дополнительного отпуска за характер работы (в календарных днях)
1	Приемное отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
2	Гинекологическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
3	Травматолого-ортопедическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
4	Хирургическое отделение, операционный блок: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
5	Терапевтическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14 14	38.5 39.0	
6	Неврологическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	12	38.5	
7	Оториноларингологическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	12	38.5	
8	Офтальмологическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
9	Детское соматическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
10	Родильное отделение:			

	Врачи, средний младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
11	Женская консультация: Врачи, средний младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
12	Физиотерапевтическое отделение: Врачи, средний, младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
13	Взрослая поликлиника: Врачи, средний, младший медицинский персонал.	14	38.5 39.0	
	Врачи-терапевты участковые	14	38.5	3
	Медицинские сестры врача-терапевта участкового	14	38.5	3
14	Детская поликлиника: Врачи, средний, младший медицинский персонал.	14	38.5 39.0	
	Врачи-педиатры участковые	14	38.5	3
	Медицинские сестры врача-терапевта участкового	14	38.5	3
15	Кабинет медосмотра: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	
16	Кабинет планирования семьи: Врачи, средний медицинский персонал	14	38.5	
17	Кабинет учета и медицинской статистики: врачи и средний медицинский персонал	14	38.5	
18	Кабинет функциональной диагностики: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	38.5 39.0	

19	Отделение анестезиологии и реанимации: Врачи, средний и младший медицинский персонал	21	38.5 39.0	
20	Взрослое инфекционное отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	36	
21	Детское инфекционное отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	36	
22	Дерматовенерологический кабинет: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	36	
23	Отделение переливания крови: Врачи, средний и младший медицинский персонал	14	36	
24	Наркологический диспансер: Врачи, средний и младший медицинский персонал	35	36	
25	Стоматологическое отделение: Врачи, в том числе зубные врачи, средний и младший медицинский персонал	14	33	
26	Патологоанатомическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал. Уборщик производственных помещений.	14	30 30 Постановление № 298/П-22 «Раздел XL.п.86 Списка»	
27	Отделение лучевой диагностики: Врачи, средний и младший медицинский персонал	21	30	
28	Клинико-диагностическая лаборатория: Врачи, средний медперсонал; Младший медицинский	14 14	36 39	

	<i>персонал;</i>			
29	Серологическая лаборатория: Врачи, средний медперсонал; Младший медицинский персонал;	14	36	
		14	39	
30	Отделение скорой медицинской помощи: Врачи	14	38.5	3
	Фельдшера	14	38.5	3
	Водители выездных бригад отделения скорой медицинской помощи	6 Постановление № 298/П-22 «Раздел 40 п.91 Списка	39	3
31	Участковые больницы с. Больная Уча, ст. Пычас, с. Большая Кибья: Врачи, средний и младший медицинский персонал поликлиник и стационаров.	14	38.5 мужчины 36.0 женщины	
	Средний медицинский персонал скорой медицинской помощи	14	38.5 мужчины 36.0 женщины	3
32	Фельдшерско-акушерские пункты: Средний медицинский персонал	14	38.5 мужчины 36.0 женщины	3
33	Пищеблок: Медицинская сестра диетическая;	14	38.5	

Продолжительность дополнительного отпуска и сокращенный рабочий день установлены на основании Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 года №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановление Правительства РФ от 01.11.1990 года № 298/3-1, Постановления Правительства РФ от 06.06.2013 года № 482, Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 года № 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», Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 22.09.1977 г. № 870, Постановление Совета Министров РСФСР от 17.01.1991 г. № 27, Постановление Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 г. № 116, Постановление ЦК КПСС и Совета Министров от 22.09.1977 г., ст. 117, ст. 92 ТК РФ.

Перечень

должностей работников, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный
рабочий день

№ п./п.	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Главный врач	14
2	Заместитель главного врача	14
3	Главная медицинская сестра	14
4	Главный бухгалтер	14
5	Ведущий юрисконсульт	14
6	Руководители структурных подразделений (за исключением должностей (профессий), работа в которых дает право на предоставление отпуска за вредные и (или) опасные условия труда и (или) сокращенную продолжительность рабочего времени. Приложение к распоряжению Правительства УР от 17 мая 2004 года №462-р.	14
7	Агент по снабжению	14
8	Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности	7
9	Делопроизводитель	7
10	Секретарь-машинистка	7
11	Механик автоколонны	7
12	Техник	7
13	Водитель санитарного транспорта и легкового автомобиля	7

Оплата отпусков категориям работников указанных в пунктах 5, 8-12 производится за счет собственных средств учреждения (от полученных средств по предпринимательской деятельности)

**Перечень
подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам
на повышение оплаты труда за работу в ночное время
БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР»**

хирургическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач-хирург для оказания экстренной помощи	80%	-
Медицинская сестра палатная	80%	-
Санитарка	-	40%

травматологическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач-травматолог-ортопед для оказания экстренной помощи	80%	-
Медицинская сестра палатная	80%	-
Санитарка	-	40%

гинекологическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач-акушер-гинеколог для оказания экстренной помощи	80%	-
Медицинская сестра палатная	80%	-
Санитарка	-	40%

Приемный покой

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра	80%	-
Санитарка	80%	-

операционный блок

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Операционная медицинская сестра	80%	-
Санитарка операционной	80%	-

Отделение анестезиологии- реанимации и интенсивной терапии

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач анестезиолог-реаниматолог	80%	-
Медицинская сестра палатная	80%	-
Медицинская сестра анестезист	80%	-
Санитарка	80%	-

неврологическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра палатная	-	40%
Санитарка	-	40%

терапевтическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач-терапевт для оказания экстренной помощи	80%	-
Медицинская сестра палатная	-	40%
Санитарка	-	40%

детское соматическое

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач-педиатр для оказания экстренной помощи	80%	-
Медицинская сестра палатная	-	40%
Санитарка	-	40%

детское инфекционное

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра палатная	-	40%
Санитарка	-	40%

взрослое инфекционное

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра палатная	-	40%

Санитарка	-	40%
-----------	---	-----

офтальмологическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра палатная	-	40%

оториноларингологическое отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра палатная	-	40%
Санитарка	-	40%

родильное отделение

Должность	80% оклада за каждый час работы	20% оклада за каждый час работы
Врач-акушер гинеколог для оказания экстренной помощи	80%	-
Врач-неонатолог	80%	-
Акушерка палатная	80%	-
Медицинская сестра палатная	80%	-
Санитарка	80%	-
Лифтер	-	20%

Скорая медицинская помощь

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач скорой медицинской помощи	80%	-
Фельдшер скорой медицинской помощи	80%	-
Фельдшер по приему вызовов и передаче их выездной бригаде	80%	-
Санитарка	80%	-

Автоколонна

Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Санитар-водитель	80%	-

Хозчасть

Должность	40% оклада за каждый час работы	20% оклада за каждый час работы
-----------	---------------------------------	---------------------------------

Лифтер	-	20%
Сторож	-	20%
Клинико-диагностическая лаборатория		
Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Фельдшер-лаборант	80%	-
Лаборант	80%	-
Медицинский лабораторный техник	80%	-
Отделение паллиативной медицинской помощи		
Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Медицинская сестра палатная	80%	-
Санитарка	80%	-
Отделение лучевой диагностики		
Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
рентгенлаборант	80%	-
Врач-рентгенолог	80%	-
Неврологическое для больных с ОНМК		
Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач невролог	80%	-
Медицинская сестра палатная	80%	-
Санитарка	80%	-
Кардиологическое для больных с ОИМ		
Должность	80% оклада за каждый час работы	40% оклада за каждый час работы
Врач кардиолог	40%	-
Медицинская сестра палатная	40%	-
Санитарка	40%	-

Перечень разработан согласно Соглашения о размере повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, на 2016год, от 30.12.2015г.

Положение о поощрениях за труд

Общие положения.

Настоящее Положение определяет условия и порядок награждения работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Можгинская районная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики».

Главный врач в соответствии со ст.191 ТК РФ поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает почетной Грамотой), представляет к званию лучшего по профессии, представляет к награждению:

- Благодарностью министерства здравоохранения Удмуртской Республики;
- Почетной грамотой министерства здравоохранения Удмуртской Республики;
- Благодарностью Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрава России);
- Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрава России);
- Нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- Благодарностью администрации МО «Город Можга»;
- Почетной грамотой города Можги;
- Благодарностью администрации МО «Можгинский район»;
- Почетной грамотой МО «Можгинский район»;
- Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики;
- Почетной грамотой Удмуртской Республики;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к присвоению почетных званий и к государственным наградам.

1. Благодарность.

1.1. Объявление благодарности является формой поощрения работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», проработавших в учреждении не менее 2 лет.

1.2. Ходатайства об объявлении благодарности заведующим отделения (руководителем подразделения) вносятся главному врачу.

1.3 Главный врач может по своей инициативе объявлять благодарность отличившимся работникам.

1.4 Благодарность объявляется приказом по учреждению.

2. Почетная грамота.

2.1 Почетная грамота является формой поощрения и признания заслуг работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», проработавших в учреждении не менее 3 лет и внесших определенный вклад в улучшение показателей по лечению и профилактике заболеваний жителей МО «Город Можга» и МО «Можгинский район», в дальнейшее развитие здравоохранения.

2.2 Ходатайства о награждении Почетной грамотой вносятся заведующим отделения (руководителем подразделения) на имя главного врача.

2.3 Главный врач может по своей инициативе награждать Почетной грамотой отличившихся работников.

По личным обращениям работников награждение Почетной грамотой не производится.

2.4 Почетная грамота подписывается главным врачом и заверяется гербовой печатью учреждения.

2.5. Почетная грамота вручается в торжественной обстановке лично награждаемому. Вручение осуществляется главным врачом или по его поручению другими должностными лицами учреждения.

2.6 В случае утраты Почетной грамоты дубликат не выдается.

3. Порядок представления к наградам.

3.1. Представления о поощрении работников в связи с юбилеем, с Днем медицинской сестры, Днем медицинского работника в предстоящем году вносятся на имя главного врача в декабре текущего года. Предварительное рассмотрение и подготовка предложений по вопросам, связанным с награждением, проводится на заседаниях Совета по кадрам. На основании решения Совета по кадрам главный врач издает приказ об объявлении благодарности, о премировании, о награждении Почетной грамотой, вносит представления о награждении:

Благодарностью министерства здравоохранения Удмуртской Республики;
Почетной грамотой Министерства здравоохранения Удмуртской Республики;

Благодарностью Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрава России);

Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрава России);

Нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»

Благодарностью администрации МО «Город Можга»;

Почетной грамотой города Можги;

Благодарностью администрации МО «Можгинский район»;
Почетной грамотой МО «Можгинский район»;
Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики;
Почетной грамотой Удмуртской Республики;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к присвоению почетных званий и к государственным наградам.

4. Материальное стимулирование

4.1. Материальное стимулирование работников, награжденных, нижеуказанными наградами при наличии денежных средств фонда оплаты труда:

Почетной грамотой министерства здравоохранения Удмуртской Республики- 500 рублей;

Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации (Минздрава России)-1000руб;

Нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»-1000 руб;

Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики-700руб;

Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики- 700руб;

Почетной грамотой Удмуртской Республики- 700 руб.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании психиатрической помощи, имеющих право на ежемесячные надбавки в размере 25% к окладам (должностным окладам)

- Заведующий отделением врач психиатр-нарколог
- врач психиатр-нарколог;
- старшая медицинская сестра;
- медицинский регистратор;
- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра;
- сестра-хозяйка.

Перечень разработан согласно Положению об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики утвержденного Постановлением Правительства УР от 02.11.2015 г. №501, п.10, п.11, (приложение 1).

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работ с вредными и опасными условиями труда при выполнении
которых запрещается применение труда лиц моложе
восемнадцати лет в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР»

Наименование подразделений, виды работ, профессии	Примечание
<ul style="list-style-type: none"> - Выездной медицинский персонал станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи; - Работы по обслуживанию: инфекционных, кожно-венерологических и психических больных, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; - Работы в отделениях (палатах) анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии; - Работы в рентгеновских подразделениях; - Работы в патологоанатомических отделениях; - Работы по консервации крови, трупных органов и тканей; - Работы, выполняемые средним и младшим персоналом в бюро судебно-медицинской экспертизы; - Работы в лабораториях особо опасных инфекций, работа с ядовитыми и сильнодействующими веществами. - Оператор стиральных машин - Работы на высоте, выполняемые рабочими; - Работы, выполняемые рабочими непосредственно у горячей плиты, кондитерских печей и электрожарочных шкафов; - Работы, выполняемые рабочими, занятыми составлением лаков, красок, шпаклевок, содержащих бензол, метанол и их дериваты (ксилол, толуол, сложные эфиры); - Медицинская сестра ЦСО (автоклавщик) - Водитель - Санитар-водитель - Дезинфектор - Кочегар, обслуживающий печи, работающие на твердом топливе; - Оператор котельной; - Уборщик производственных и служебных помещений, занятый на участках с вредными и опасными условиями труда. 	<p>Раздел XL1. Учреждения здравоохранения медико-социальной экспертизы, ветеринарные учреждения, медицинские, научно-исследовательские и учебные учреждения, предприятия по производству бактериальных и вирусных препаратов и фармацевтические фабрики.</p> <p>Раздел XL. Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения...</p> <p>Раздел XLIII. Работы, выполняемые в различных отраслях экономики.</p>

П Е Р Е Ч Е Н Ь
абсолютных и дополнительных противопоказаний к приему
на работу подростков

Прием на работу не допускается лиц при следующих медицинских показаниях:

- активный или затухающий туберкулез;
- хронические неспецифические заболевания легких тяжелой формы течения или с явлениями выраженной сердечно-легочной недостаточности 2 или 3 степени;
- ревматизм в активной форме;
- органические поражения клапанов и мышцы сердца (врожденные и приобретенные) при наличии расстройства кровообращения 2 и 3 степени;
- гипертоническая болезнь 3 стадии, гипертоническая болезнь с быстро прогрессирующим течением, злокачественная гипертония;
- феохромоцитома, болезнь Кона (до оперативного лечения);
- язвенная болезнь с частыми рецидивами тяжелой формы;
- хронические заболевания почек с явлениями стойкой и выраженной почечной недостаточности;
- эндокринные заболевания в выраженной форме;
- заболевания крови (острые лейкозы, хронические лейкозы и анемии с прогрессирующим течением);
- шизофрения с непрерывно - прогрессивным, ремитирующим течением при частых или затяжных приступах и коротких ремиссиях;
- олигофрения глубоких степеней, начиная с выраженной дебильности;
- хронические органические заболевания нервной системы, а также тяжелые последствия перенесенных заболеваний (воспалительного или травматического генеза) центральной нервной системы с глубокими и стойкими нарушениями интеллекта, психотическим поведением или выраженной невротической симптоматикой;
- эпилепсия с частыми судорожными, малыми и психомоторными припадками, сумеречными и другими психопатическими состояниями с выраженными изменениями личности и снижением интеллекта;
- маниакально-депрессивный психоз и циклотимия с частыми приступами;
- психопатии в выраженной форме с частыми декомпенсациями.

Дополнительные противопоказания при приеме на работу подростков в возрасте 14-15 лет:

- выраженная задержка психического и физического развития (полового созревания);
- недостаточность сердечно-сосудистой системы и дыхательной системы любой степени выраженности;
- хронические заболевания с тяжелой формой течения

Перечень профессий и должностей работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» имеющих право на бесплатную выдачу санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.

(Выписка из приказа Минздрава СССР № 65 от 29 января 1988 года)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника	Срок носки (в месяцах)
1	2	3	4	5
1.	Врачи, ассистенты, доценты, психологи, логопеды, средний и младший медицинский персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, инструкторы по трудовой терапии, сестры-хозяйки, кастелянши, техники, рентгенлаборанты, уборщицы ЛПУ, инструкторы по подготовке рабочих в мастерских ЛПУ	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б 3) полотенце 4) щетка для мытья рук <i>Примечание. Среднему и младшему мед. персоналу вместо халата можно выдавать:</i> - платье х/б - фартук х/б <i>На время дежурства в стационаре, а также при работе в стерильных боксах дополнительно:</i> - тапочки <i>Среднему мед. персоналу хирургического профиля стационаров вместо тапочек выдавать:</i> - Обувь профилактическую (ТУ17-1501-75) <i>При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров, родовых и послеродовых палатах, боксированных операционных по заготовке крови и её препаратов дополнительно:</i> - платье х/б (для женщин) - рубашки и брюки х/б (для мужчин) - чулки(носки) х/б белые - бахилы <i>При обслуживании больных трахомой дополнительно:</i> - перчатки резиновые <i>При работе с трупами и трупным материалом</i>	4 4 4 4 4 4 4 1 1 3 3 3	24 24 24 Дежурная 24 24 12 12 24 24 12 Дежурные Дежурные

		дополнительно: - платье или рубашка и брюки х/б	3	24
2.	Зубные техники	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б	4 4	24 24
3.	Судебно-медицинские эксперты, врачи судебно-медицинские эксперты, врачи-лаборанты, средний и младший медицинский персонал, лаборанты лабораторий судебно-медицинской экспертизы	1) Халат или костюм х/б 2) колпак или косынка х/б 3) полотенце	4 4 4	24 24 24
4.	Врачи, средний (в том числе дезинфектор) и младший медицинский персонал при выполнении санитарно-профилактических работ	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б 3) полотенце	4 4 4	24 24 24
5.	Заведующие и их помощники, диетологи, сестры - хозяйки кухонь, пекарен и столовых	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б 3) тапочки	3 3 1	24 24 8
6.	Заведующие производством, шеф-повар, повара и их помощники (кухарки), пекари и их подручные	1) Колпак или косынка х/б 2) куртка х/б 3) нарукавники 4) брюки или юбка х/б 5) фартук х/б 6) тапочки 7) полотенце для рук 8) полотенце для лица	4 4 4 4 2 1 4	24 24 24 24 12 6 Дежурное 24
7.	Буфетчицы	1) Халат или платье х/б 2) колпак или косынка х/б 3) фартук с нагрудником х/б 4) тапочки	3 3 3 1	24 24 24 12
8.	Мойщицы (судомойки) машинной и ручной мойки посуды	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б 3) фартук резиновый с нагрудником 4) галоши резиновые	4 4 1 1	24 24 6 12
9.	Подсобные рабочие и уборщики кухонь, пекарен, столовых	1) Халат из х/б ткани 2) колпак или косынка х/б 3) фартук с нагрудником из плотной ткани 4) тапочки	3 3 2 1	24 24 12 6
10.	Рабочие по перевозке пищевых продуктов вне помещения	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б 3) галоши резиновые	3 3 1	24 24 12
11.	Гардеробщицы	1) Колпак или косынка х/б	3	24
12.	Инженер, техник (АСУ) электромонтер, слесарь и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б	- -	Дежурный Дежурный

	клинических отделениях и в стерильных комнатах			
13.	Кладовщики и подсобные рабочие кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б <i>При работе в неотапливаемых складах дополнительно:</i> - куртка х/б на утепляющей основе	3 3	24 24 Дежурная
14.	Мойщики (рабочие) по мойке и стерилизации медицинской, лабораторной и производственной посуды и тары	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б	3 3	24 24
15.	Швея	1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б	3 3	24 24
16.	Стиральщик белья, занятый на ручной и механизированной стирке, на замочке	1) Халат х/б 2) Фартук непромокаемый 3) Сапоги резиновые 4) Косынка или колпак х/б	1 1	18 Дежурный Дежурные 18
17.	Водитель автомобиля	1) Халат х/б 2) перчатки х/б <i>- Зимой при работе на автомобиле с не отапливаемой кабиной дополнительно:</i> - куртка на утепляющей прокладке	1 1	12 6 1 на 2 года
18.	Подсобный рабочий	<i>При выполнении работ на всех участках (кроме участка приема белья)</i> 1) Халат х/б 2) Фартук непромокаемый 3) Рукавицы комбинированные <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> - куртка на утепляющей прокладке	1 - 2	12 Дежурный 12 1 на 2 года

Примечание: Работникам, временно работающим или привлекаемым для различного рода работ, ученикам, учащимся школ, студентам, проходящим производственную практику, и лицам, проходящим специализацию и усовершенствование, санитарная одежда и санитарная обувь выдаются на время работы или на время практических занятий и производственной практики согласно нормам, установленным для соответствующих профессий.

Перечень профессий и должностей работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

(Выписка из Постановления Минтруда России № 68 от 29 декабря 1997 года)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Врачи и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат; средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов	1) Фартук непромокаемый 2) перчатки резиновые <i>При работе в операционных с электроинструментом дополнительно:</i> - галоши диэлектрические <i>При работе кварцевых ламп дополнительно:</i> - очки защитные	Дежурный До износа Дежурные До износа
2.	Врач, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно-венерологических отделений и кабинетов	1) Фартук непромокаемый 2) перчатки резиновые	Дежурный До износа
3.	Врач, средний и младший медицинский персонал, сестра-хозяйка, обслуживающие инфекционных больных в стационарах	1) Платье или костюм х/б 2) перчатки резиновые 3) тапочки кожаные на резиновой или на кожаной подошве 4) чулки или носки х/б 5) респиратор марлевый	3 на 3 года До износа 1 пара 2 пары До износа
4.	Врач и средний медицинский персонал, обслуживающие больных трахомой	1) Очки защитные	До износа
5.	Врач и средний медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом	1) Фартук непромокаемый 2) галоши резиновые 3) перчатки резиновые 4) нарукавники клеёнчатые 5) очки защитные	Дежурный Дежурные До износа Дежурные До износа
6.	Врач; средний и младший медицинский персонал	<i>При выездах и выходах на участки и линии:</i> - плащ из ткани «плащ-палатка» или «дрилл-саржа» с капюшоном	Дежурные

		<ul style="list-style-type: none"> - сапоги резиновые - полуботинки (ботинки) кожаные - сапоги зимние <p><i>В зимнее время в сельской местности дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - тулуп в особом, 4 и 3 поясах - валенки в особом 4,3,2 поясах 	<p>1 пара 1 пара 1 пара на 2 года</p> <p>Дежурный 1 пара на 3 года</p>
7.	Врач, средний и младший персонал лабораторий	<ol style="list-style-type: none"> 1) Халат х/б 2) фартук прорезиненный с нагрудником 3) перчатки резиновые 4) нарукавники непромокаемые 5) очки защитные <p><i>На мойке посуды дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - галоши резиновые 	<p>Дежурный</p> <p>Дежурный До износа Дежурные До износа</p> <p>Дежурные</p>
8.	Зубной техник	<ol style="list-style-type: none"> 1) Фартук непромокаемый 2) очки защитные 	<p>Дежурный До износа</p>
9.	Лифтер	<p><i>При выполнении работ в стационарах:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Халат х/б 2) колпак или косынка х/б 	<p>2 на 2 года 2 на 2 года</p>
10.	Младший медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом	<ol style="list-style-type: none"> 1) Комбинезон х/б 2) галоши резиновые 3) фартук непромокаемый 4) перчатки резиновые 5) нарукавники клеёнчатые 6) очки защитные 	<p>2 на 2 года Дежурные Дежурные До износа Дежурные До износа</p>
11.	Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря	<ol style="list-style-type: none"> 1) Фартук непромокаемый 2) галоши резиновые 3) перчатки резиновые 	<p>Дежурный Дежурные До износа</p>
12.	Врач отоларинголог	<ol style="list-style-type: none"> 1) Фартук непромокаемый 2) Перчатки резиновые 	<p>Дежурный До износа</p>
13.	Врач; средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	<ol style="list-style-type: none"> 1) Фартук из просвинцованной резины 2) юбка из просвинцованной резины 3) перчатки из просвинцованной резины 4) перчатки х/б 5) очки для адаптации <p><i>При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - фартук непромокаемый - перчатки резиновые 	<p>Дежурный</p> <p>Дежурная</p> <p>Дежурные Дежурные До износа</p> <p>Дежурный До износа</p>
14.	Врач; средний и младший медицинский персонал, занятые эвакуацией инфекционных больных, в т.ч. на станциях	<ol style="list-style-type: none"> 1) платье или костюм х/б 2) перчатки резиновые 3) тапочки кожаные 4) чулки или носки х/б 5) респиратор 	<p>3 на 3 года До износа 1 пара 2 пары До износа</p>

	(отделениях) скорой медицинской помощи		
15.	Врач, (в том числе ЛПУ), выезжающих в очаги инфекционных заболеваний	<p><i>При выездах в очаги инфекционных заболеваний:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - перчатки резиновые - респиратор марлевый - очки защитные <p><i>При газовой дезинфекции дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - комбинезон х/б - противогаз 	<p>До износа До износа До износа</p> <p>Дежурный До износа</p>
16.	Врач, средний и младший медицинский персонал, обслуживающие дезинфекционные камеры	<ol style="list-style-type: none"> 1) Комбинезон х/б 2) ботинки кожаные 3) перчатки резиновые анатомические 4) нарукавники из непромокаемой ткани 5) чулки или носки х/б 6) респиратор <p><i>При работе в помещении дезинфекционной камеры дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - рукавицы комбинированные - очки защитные <p>При работе на открытом воздухе зимой дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - куртка на утепляющей прокладке в особом 4,3 2 и 1 поясах - брюки на утепляющей прокладке в особом 3,4 поясах 	<p>Дежурный Дежурный</p> <p>До износа</p> <p>Дежурные 2 пары До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурная</p> <p>Дежурная</p>
17.	Работники пункта сбора крови и сывороток	<ol style="list-style-type: none"> 1) Халат х/б 2) чуваки хромовые 3) перчатки резиновые 4) бахилы 5) косынка х/б 6) куртка на утепляющей прокладке 	<p>2 на 2 года 2 пары 6 пар 2 пары на 2 года 2 на 2 года</p> <p>Дежурная</p>
18.	Водитель автомобиля, Санитар-водитель	<p><i>При работе на санитарном автомобиле:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) халат х/б 2) перчатки х/б <p><i>Зимой при работе на автомобиле с неотапливаемой кабиной дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - куртка на утепляющей прокладке 	<p>1 2 пары</p> <p>1 на 2,5 года</p>

(Выписка из приказа Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 г № 297)

1	Водитель автомобиля, Санитар-водитель	1) Жилет сигнальный	1
---	---------------------------------------	---------------------	---

Приложение № 10
к коллективному договору

Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работникам БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях

(Выписка из приказа Минтруда России № 997н от 09 декабря 2014 года)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	2	3	4
11.	Водитель, санитар-водитель	<i>При управлении грузовым, спец. автомобилем:</i> 1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3) Перчатки с полимерным покрытием <i>При управлении легковым автомобилем:</i> 1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с точечным покрытием 3) Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 1 12 пар Дежурные
17.	Газосварщик, электрогазосварщик, электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах	1) Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла 2) Ботинки или сапоги кожаные с защитным подноском 3) Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла 4) Перчатки с точечным покрытием 5) Боты или галоши диэлектрические 6) Диэлектрические перчатки 7) Очки защитные или щиток защитный термостойкий со светофильтром 8) СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 2 пары 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа
19.	Гардеробщик	1) Костюм или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
21.	Подсобный рабочий	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар
23.	Дворник (уборщик)	1) костюм для защиты от общих	

	территории)	производственных загрязнений и механических повреждений 2) фартук из полимерных материалов с нагрудником 3) Сапоги резиновые с защитным подноском 4) перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар
31.	Заведующий складом, техник	1) Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
32.	Заведующий хозяйством	1) Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
40.	Маляр, штукатур	1) Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием 3) Головной убор 4) Перчатки с точечным покрытием 5) Щиток или очки защитные 6) Фартук из полимерных материалов с нагрудником 7) СИЗ органов дыхания фильтрующее	1 6 пар 1 6 пар До износа 1 До износа
48.	Кастелянша	1) Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 или 1 комплект
45.	Истопник	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Очки защитные 5) СИЗ органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 12 До износа До износа
49.	Кладовщик	1) Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3) Перчатки с полимерным покрытием	1 или 1 комплект 6 пар
56.	Оператор котельной, машинист (кочегар)	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Очки защитные 5) СИЗ органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающий на жидком и твердом топливе:	1 1 пара 12 До износа До износа

		6) Фартук из полимерных материалов	1
60.	Кухонный работник	1) Костюм или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий для защиты 2) Перчатки резиновые или из полимерного материала 3) Фартук из полимерного материала с нагрудником 4) нарукавник из полимерного материала	1 или 1 комплект 6 пар 2 шт До износа
69.	Лифтер	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
96.	Монтировщик шин	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Наружники из полимерных материалов 4) Перчатки с полимерным покрытием 5) Очки защитные	1 1 пара До износа 6 пар До износа
115.	Оператор стиральных машин	1) Халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий 2) Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комплект Дежурный 6 пар Дежурные
122.	Пекарь, повар, помощник повара, кондитер	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3) Наружники из полимерного материала	1 2 шт До износа
135.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5) Щиток или очки защитные 6) СИЗ органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пары До износа До износа
152.	Слесарь по ремонту автомобилей	1) Костюм хлопчатобумажный 2) Сапоги кирзовые 3) Ботинки кожаные <i>На наружных работах зимой дополнительно</i>	1 1 на 2 года 1 на 2 года

		- костюм на утепляющей прокладке - сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 на 2 года 1 пара на 3 года
163.	Сторож (вахтер)	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар
171.	Уборщик служебных помещений	1) Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием 3) Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар

Примечание: В зимний период времени дополнительно работникам по специальностям должны выдаваться следующая специальная одежда и специальная обувь, которые не прописаны в Перечне, но требуют выдачи по должностным обязанностям во время проведения наружных работ и перемещения по территории учреждения и за её пределами:

- костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 штука или 1 комплект на 2 года;
- валенки или сапоги кожаные утепленные - 1 пара на 2,5 года;
- галоши на валенки - 1 пара на 2 года.

Нормы бесплатной выдачи спецодежды работникам перечисленных профессий и должностей, устанавливаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и финансируемых из внебюджетных средств.

(п. 6 Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и приложение к приказу МЗ СР РФ от 01.06.2009 г № 290 н)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи в год (единицы, комплекты)
1.	Начальник охраны труда и техники безопасности, специалист по охране труда, инженер, инженер-эколог, заведующий складом, заведующий хозяйством, помощник врача эпидемиолога, медсестра архива, главная медсестра, медицинская сестра склада медицинского обеспечения, провизор техник (лифтовое хозяйство) начальник гаража, механик	1) Халат (костюм) х/б или из смешанных тканей; <i>В зимний период времени:</i> - куртка на утепляющей прокладке	1 Дежурная
2.	Начальник материально-технического снабжения, агент по снабжению, начальник АСУ, техник-программист АСУ, инженер-программист АСУ, бухгалтер по материалам, старшая медсестра, уборщик служебных помещений, начальник хозяйственной службы, инженер, кастелянша	<i>В зимний период времени:</i> - куртка на утепляющей прокладке;	Дежурная
3.	Заместитель главного врача, оператор ЭВМ,	1) Халат или костюм х/б или из смешанных тканей	1
4.	Кастелянша	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа
5.	Медицинская сестра автоклавной, медицинская сестра стерилизационной	Перчатки с точечным покрытием	До износа

**Перечень работ и профессий, дающих право на получение
сmyвающих и обезвреживающих средств**

(Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 года № 1122н)

№	Перечень профессий	Вид сmyвающих и (или) обезврежива- ющих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
Очищающие средства				
1	Лифтёр	Туалетное мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	Работы, связанные с легко сmyваемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозировующих устройствах)
2	Техник (лифтовое хозяйство)	-*	-*	-*
3	Кастелянша	-*	-*	-*
4	Подсобный рабочий	-*	-*	-*
5	Уборщик территории	-*	-*	-*
6	Уборщик служебных помещений	-*	-*	-*
7	Штукатур-маляр	-*	-*	-*
8	Газосварщик (электродгазосварщик)	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносmyваемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, битум, нефтепродукты, лаки, краски, клеи, смолы...	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
9	Водитель (Санитар- водитель)	-*	-*	-*
10	Токарь	-*	-*	-*
11	Слесарь-ремонтник	-*	-*	-*

Примечание:

- 1) При отсутствии мыла можно заменить его другим моющим средством.
- 2) Остальные работники пользуются умывальниками, при которых имеются мыло и регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители, а для дезинфекции рук используют кожный антисептик.

П Е Р Е Ч Е Н Ъ
работ, профессий и должностей работников,
которым предъявляются дополнительные требования
по безопасности труда в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР»

1. Виды работ

- 1.1. Эксплуатация и ремонт трубопроводов и сосудов, работающих под давлением, не подконтрольных органам Ростехнадзора.
- 1.2. Работы, связанные с хранением и применением ядовитых, огнеопасных, взрывоопасных и сильнодействующих веществ.
- 1.3. Электрогазосварочные работы.
- 1.4. Эксплуатация технологического оборудования пищеблоков.
- 1.5. Верхолазные работы и работы на высоте.
- 1.6. Работы с применением радиоактивных веществ и источников ионизирующих излучений.

2. Перечень профессий и должностей

- 2.1. Медицинский персонал, занятый эксплуатацией стерилизаторов (автоклавов).
- 2.2. Повар.
- 2.3. Лифтер.
- 2.4. Водитель автомобиля.
- 2.5. Электрогазосварщик.
- 2.6. Маляр.
- 2.7. Штукатур.
- 2.8. Уборщики служебных помещений.

Приложение к коллективному договору № 13

ПЕРЕЧЕНЬ

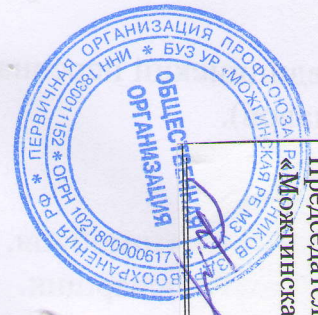
работ, профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск по безопасности труда в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР»

1. Виды работ

- 1.1. Эксплуатация и ремонт трубопроводов и сосудов, работающих под давлением, не подконтрольных органам Ростехнадзора.
- 1.2. Работы, связанные с хранением и применением взрывчатых, отравляющих, взрывоопасных и сжиженных газовых веществ.
- 1.3. Электрооборудование работ.
- 1.4. Эксплуатация технологического оборудования лифтов.
- 1.5. Выполнение работ и работы на высоте.
- 1.6. Работы с применением радиоактивных веществ и источников нейтральных излучений.

2. Перечень профессий и должностей

Виды работ, профессий и должностей, подлежащих дополнительному отпуску



Пронумеровано, прошито
63 (шестьдесят три) листа(ов)

Главный врач БУЗ УР
«Можгинская РБ МЗ УР»
Н.П. Влювина

Председатель ПОП БУЗ УР
«Можгинская РБ МЗ УР»
Т.В. Денисова

