

Представитель работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза


О.В.Пичугина
« 31 » августа 2023 г.

Представитель работодателя:

Главный врач
ГБУЗ «Шемышейская
участковая больница»
В.Н.Попков


« 31 » августа 2023 г.

Принят на общем собрании трудового
коллектива Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Шемышейская участковая больница»

« 31 » августа 2023 г.

Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения здравоохранения

«Шемышейская участковая больница»

Шемышейского района Пензенской области

на 2023-2026 гг.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

05 09 20 23
Регистрационный № 3284
Инициалы Цап

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Пензенской области, содержащими нормы трудового права, областным трехсторонним соглашением, Отраслевым региональным соглашением на 2021 – 2024 годы между Министерством здравоохранения Пензенской области и Пензенской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

Сторонами коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Шемышейская участковая больница», именуемое далее «Работодатель», в лице его представителя – главного врача ГБУЗ «Шемышейская участковая больница» Попкова Владимира Николаевича, и работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – председателя первичной организации Профсоюза Пичугиной Ольги Владимировны.

1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует течение трех лет. В течение срока действия договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения при взаимном согласии. Ни одна из сторон настоящего коллективного договора не может в течение срока его действия прекратить исполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

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

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

1.5. Стороны обязуются 1 раз в течение года осуществлять проверку выполнения коллективного договора и отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения договора. Представители профсоюза выполняют работу по контролю, за выполнением коллективного договора в рабочее время.

1.6. По обращению профсоюзного комитета ежеквартально заслушивать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора. Работодатель обязуется предоставить профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.7. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем трудового коллектива в коллективных договорах по оплате труда, занятости, продолжительности рабочего времени и других условий найма.

1.8. Стороны будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

2. Обязательства по развитию учреждения

Стороны, заключающие коллективный договор, признают его важное значение в целях развития лечебно-профилактического учреждения и благополучия работников.

2.1. Своей обязанностью работодатель признает:

- обеспечение занятости работников, совершенствование оплаты труда и условий труда;
- повышение эффективности медицинской помощи на основе внедрения новых эффективных методов лечения и диагностики, внедрения прогрессивных форм ее организации;
- предоставлять возможность повышения квалификационного уровня для работников всех категорий;
- обучение врачей и среднего медперсонала согласно графику прохождения сертификационных курсов повышения квалификации.

2.2. Работодателю дано право:

- использовать диагностическую и лечебную аппаратуру для предоставления медицинской помощи на хозрасчетной основе по договорам с предприятиями, учреждениями и организациями;
- устанавливать индивидуальные договорные нормы и расценки оплаты труда медицинских работников по оказанию на хозрасчетной основе медицинской помощи и платных услуг;
- самостоятельно использовать доходы, получаемые от оказания медицинской помощи на хозрасчетной основе.

Дополнительно направлять доходы, полученные от предпринимательской деятельности:

1. на оплату труда сотрудников, оказывающих дополнительную медицинскую помощь по договорам на платной основе;
2. на поощрение профессионального совершенствования и творческую инициативу работников лечебного учреждения;
3. на поощрение за участие в конкурсах;
4. на проведение «Дня медицинского работника»;

2.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять возможность повышения квалификационного уровня для работников всех категорий;
- направлять на обучение врачей и среднего медперсонала согласно графику прохождения сертификационных курсов повышения квалификации. На время обучения сохраняется за ним рабочее место, должность, заработная плата;
- включить председателя профкома в состав медико-экономического совета учреждения, занимающегося решением текущих задач и разработкой планов развития учреждения;
- содействовать деятельности профсоюзного комитета, не вмешиваться в деятельность профсоюза:

- своевременно и в полном объеме перечислять профсоюзные взносы.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по укреплению трудовой дисциплины среди работников учреждения;
- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства, смотров и других мероприятий в рамках уставной деятельности профсоюза.

2.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- повышать эффективность медицинской помощи на основе внедрения новых эффективных методов лечения и диагностики, внедрения прогрессивных форм ее организации и обеспечивать круглосуточное и полноценное оказание гражданам медицинской помощи и услуг.

3. Прием на работу, расторжение трудового договора повышение квалификации и подготовка кадров.

3.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. 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;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождение;
- дата начала работы, а если срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- 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;
- компенсации за тяжелую работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя.

3.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

3.4. За работником, заключившим трудовой договор, сохраняются гарантии и льготы, установленные законодательством для работников отрасли.

3.5. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника с руководителем организации и в иных случаях, предусмотренных ТК.

3.6. Все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, его реорганизацией, преобразованием, а также сокращением численности и штатов рассматриваются предварительно администрацией и профкомом.

3.7. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять профком при сокращении штатов не позднее, чем за 2 месяца, и не позднее, чем за 3 месяца при массовом увольнении.

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца.

3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам согласно ст. 179 ТК РФ.

3.10. Уволенным работникам представляются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

3.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника согласно ст. 180 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудового договора сотрудников с работодателем.

4. Рабочее время

4.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2.1. Время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с годовой нормой часов по подразделениям. Продолжительность ежедневной работы определяется графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения первичной организации Профсоюза.

4.3. Установить для медицинских работников продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности в соответствии с ст.350 ТК РФ.

4.4. Для инвалидов I или II группы, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными и иными нормативными правовыми актами РФ, ТК РФ - не более 35 часов в неделю;

Месячная норма рабочего времени работников учреждения определяется по длительности рабочего дня, рассчитанному на 5-тидневную рабочую неделю, и количеству рабочих дней в месяце при 5-дневной рабочей неделе.

4.5. Работодатель по письменному заявлению работников и с согласия профкома устанавливает продолжительность рабочей смены 24 часа в смену в отдельных структурных подразделениях и/или в отношении отдельных работников.

4.6. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работника, как правило, не позднее чем за месяц до введения их в действие.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав согласно ст. 94 ТК РФ.

4.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

4.11. Вызов работников в нерабочее время для оказания медицинской экстренной и неотложной помощи организуется по:

- педиатрии;
- акушерству и гинекологии;
- терапии;
- хирургии;
- стоматологии;
- лабораторной-, рентген-диагностики

5. Время отдыха

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

5.1.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего времени;
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению Сторон.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №5).

5.3. Всем работникам представляются выходные дни:

- при 5-ти дневной рабочей неделе - 2 выходных дня - «суббота и воскресенье»;

- при 6-ти дневной рабочей неделе - 1 выходной день.

Оба выходных дня представляются, как правило, подряд.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день согласно ст. 112 ТК РФ.

В случае работы в нерабочие праздничные дни, оплата труда работников производится в двойном размере.

5.6. Работникам, имеющим детей, посещающих детские сады, разрешить перерыв от работы на 4 часа с сохранением заработной платы:

- 1 сентября - «День знаний», для родителей первоклассников;
- Новый год для посещения утренников в детских садах;
- выпускной день в ясли-садах и школах.

Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы согласно ст. 128 Трудового Кодекса РФ, которые оформляются приказом

работодателя с обязательным указанием срока отпуска и причин, вызывающих необходимость в таком отпуске.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющего ребёнка в возрасте от 6 до 10 лет (включительно) - 14 дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям.) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5-ти календарных дней;

- по семейным обстоятельствам по соглашению сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.7. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- а) работники, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- б) работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 185.1 ТК РФ, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- в) работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.8. Медицинские работники учреждений имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня непосредственно после прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.9. Всем работникам представляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы согласно ст. 114 ТК РФ.

5.9.1. В соответствии с законом и социальными гарантиями минимальный отпуск, предоставляемый работнику, составляет 28 календарных дней. Право на использование отпуска в течение первого года трудовой деятельности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном

учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком ежегодных отпусков структурных подразделений учреждения, утвержденный работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.9.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам продолжительностью 30 календарных дней.

5.9.3. Для совместителей предоставляется основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

Статьей 286 Кодекса определено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если в порядке совместительства работник занимает должность, по которой законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск (работа с вредными и (или) опасными условиями труда), то на основании ст. 115 ТК РФ работнику предоставляется удлиненный отпуск.

5.9.4. Работнику (одному из родителей, опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

5.9.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. (ст. 136 ТК РФ).

5.10. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работникам:

- одному из родителей по уходу за ребенком инвалидом - 4 календарных дня в месяц;

- донорам предоставляется 1 день в день сдачи крови и 1 день оплачиваемого отпуска присоединяется к очередному отпуску, или в любой другой день по желанию работника.

5.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ч.3 ст.124 ТК РФ).

5.12. Разрешается разбивка очередного отпуска на две части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

отпуска

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст.126 ТК РФ).

5.15. Если во время ежегодного отпуска сотрудник был на больничном, отпуск продлевается на дни болезни. Но дни отпуска, совпавшие с нетрудоспособностью, также можно перенести на другой срок по согласованию с работником (абз. 1, 2 ч. 1 ст.124 ТК РФ, подп. «а» п. 17 Правил, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 № 169).

В соответствии с письмом Министерства труда и социальной защиты РФ № 14-200Г-8536 от 26.10.2018 - продление отпуска в связи с больничным по уходу за ребенком не возможно.

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, с ненормированным рабочим днем (Приложение №1).

5.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется:

5.17.1. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, независимо от результатов специальной оценки условий труда. Продолжительность данного отпуска устанавливается на основании постановления Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного

взятого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с последующими изменениями).

5.17.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность данного отпуска устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности:

- а) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;
- б) при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 8 календарных дней;
- в) при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 9 календарных дней;
- г) при классе 4 (опасные условия труда) – 10 календарных дней.

5.18. Работникам, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за стаж непрерывной работы свыше 3 лет в указанных ниже должностях (профессиях) и (или) учреждениях (структурных подразделениях):

1. Заведующий терапевтическим отделением поликлиники;
2. Врач общей практики (семейный врач);
3. Врач-педиатр участковый;
4. Врач-терапевт участковый;
5. Врач-специалист участковой больницы (врачебной амбулатории), расположенной в сельском населённом пункте Пензенской области, за исключением сельских населённых пунктов, являющихся административными центрами муниципальных районов Пензенской области;
6. Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача);
7. Медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового;
8. Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового;
9. Средний медицинский персонал фельдшерско-акушерского пункта, фельдшерского здравпункта, а также участковой больницы (врачебной амбулатории), расположенной в сельском населённом пункте Пензенской области, за исключением сельских населённых пунктов, являющихся административными центрами муниципальных районов Пензенской области.

Время предоставления дополнительного отпуска утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.19. Условия и порядок отпусков, а также их размеры определяются работодателем совместно с представительным органом работников.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. (ст. 127 ТК РФ)

5.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- систематически контролировать состояние охраны труда;

- контролировать выполнение графика предоставления отпусков сотрудникам.

6. Оплата труда

6.1. Исходя, из норм ТК РФ и законодательства Пензенской области Положение об оплате труда и Положение о премировании является приложением к настоящему коллективному договору.

6.2. Положение об оплате труда Учреждения разрабатывается в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области (с последующими изменениями), приказами Министерства здравоохранения РФ и Пензенской области.

6.3. Выплата работникам заработной платы работодателем производится не реже чем каждые полмесяца. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Некоторые особенности оплаты труда работников занятых дежурствами по Учреждению:

- **Дежурство по стационару** без занятия штатной должности производится дополнительно или по желанию работника. Данные дежурства подлежат обязательной оплате за фактически отработанное время.

✓ - **Вызов работника в учреждение для оказания экстренной и неотложной медицинской помощи в нерабочее время** в размере первые два часа 150%, последующие – 200%.

6.5 Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечить своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством, качеством выполняемой работы.

6.5.2. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 10-го и 25-го числа каждого месяца, путем перечисления на индивидуальную банковскую карточку или личный банковский счет. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным нерабочим или праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день перед нерабочим днем.

6.5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 и 136 ТК РФ.

6.5.4. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

Для расчета средней зарплаты учитывается все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением порядка начисления и выплаты заработной платы.

6.6.1. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются в приложении к Положению об оплате труда работников с учётом следующего:

6.6.2. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в порядке и размерах, установленных нормативным правовым актом Пензенской области, независимо от результатов специальной оценки условий труда.

6.6.3. Иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер повышения оплаты труда устанавливается дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда:

- а) при подклассе 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4 % оклада;
- б) при подклассе 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5 % оклада;
- в) при подклассе 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6 % оклада;
- г) при подклассе 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7 % оклада;
- д) при классе 4 (опасные условия труда) – 8 % оклада.

7. Охрана труда.

7.1. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

Создает на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

7.2.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.2.4. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом; проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ).

7.2.5. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (ст. 212 ТК РФ) (Приложение №2,4).

7.2.6. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными условиями труда молоком или другими равноценными продуктами, согласно установленным нормам (ст. 222 ТК РФ) (Приложение №3).

7.2.7. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно неадекватным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

7.2.8. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.2.9. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

7.2.10. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.3. Представительный орган работников - **Профсоюзный комитет** обязуется:

7.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда.

7.3.2. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

7.4. **Работник** в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и другими нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК).

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

7.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми

средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.5. Работодатель принимает меры по оздоровлению работников учреждения, используя 20% возвратных денежных средств ФСС, направленных на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний (ст.223 ТК РФ).

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.1.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работников;

8.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, устанавливаемых законодательством;

8.1.4. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно предоставлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.5. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

8.1.6. способствовать проведению смотров художественной деятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.2. Представительный орган работников - Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. обеспечить контроль соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. осуществлять контроль своевременным перечислением страховых взносов;

8.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

8.2.4. осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

8.2.5. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

8.3. Работодатель и представительный орган работников - профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9. Дополнительные гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Для осуществления деятельности профсоюзного комитета работодатель ~~обязуется~~:

9.1.1. В целях создания условий работы предоставляет профкому в ~~бесплатное~~ пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ~~мобильные~~ и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному ~~графику~~), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ~~и~~ РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ о профсоюзах).

9.3. Разрешить проведение в рабочее время собраний (конференций), ~~собраний~~ профкома

9.4. Приглашать председателя первичной организации Профсоюза на свои ~~собрания~~ с правом совещательного голоса.

9.5. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка ~~членов~~ профкома:

- ~~для~~ выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива.
- ~~для~~ участия в урегулировании трудовых споров.
- ~~для~~ участия в собраниях (конференциях) работников предприятия и его ~~подразделений~~ (собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

9.6. При наличии письменных заявлений удерживать через бухгалтерию ~~профсоюзные~~ взносы с работников - членов профсоюза в размере 1% от ~~ежемесячной~~ платы.

9.7. Профком не оказывает защитных функций работникам, не являющимся ~~членами~~ первичной организации Профсоюза.

10. Поощрения за труд

10.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих ~~трудовые~~ обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ~~денежным~~ подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по ~~профессии~~).

Работодатель и профсоюзный комитет представляют особо отличившихся ~~работников~~ для награждения правительственными наградами, Почетными ~~грамотами~~ Министерства здравоохранения РФ и Пензенской области, ~~назначения~~ званий, объявления благодарности, награждения Почетными ~~грамотами~~ администрации района, объявления благодарности.

10.2. При применении поощрения учитывается мнение трудового ~~коллектива~~, профкома и представительного органа работников. Поощрения ~~объявляются~~ в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего ~~коллектива~~ и заносятся в трудовую книжку.

10.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в ~~вышестоящие~~ органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, ~~Почетными~~ грамотами, значком «Отличнику здравоохранения», нагрудными ~~значками~~ и присвоению почетных званий и звание лучшего работника по данной ~~профессии~~.

11. Дисциплина труда

11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

11.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

11.4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

11.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе.

11.7. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

11.8. Отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня считается прогулом.

12. Разрешение коллективных трудовых споров

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение работников.

12.1. Работодатель, представительный орган работников, профсоюз берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры по урегулированию и разрешению возникших трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников.

12.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель, представительный орган работников, профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством.

12.3. Коллективный спор рассматривается примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией является обязательным.

12.4. Представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, несет дисциплинарную и административную ответственность.

Для представителей работников юридическая ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах не установлена, т.к. они являются инициаторами спора и не в их интересах уклоняться от создания примирительных органов и разрешения спора. Нежелание представителей работников участвовать в разрешении спора рассматривается как отказ от своих требований.

12.5. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

12.6. Соглашения, принимаемые в связи с разрешением трудового спора, должны оформляться протоколами.

12.7. В случае невозможности принудить работодателя к исполнению соглашения работники могут продолжить примирительные процедуры или объявить забастовку.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

13.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, при этом

условии коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

✓ 13.3. Работодатель вправе вносить изменения локальными нормативными актами по согласованию с Первичной организацией Профсоюза ГБУЗ «Шемышейская участковая больница» в настоящий коллективный договор, в приложения к настоящему коллективному договору, в приложение к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Шемышейская участковая больница».

✓ Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

13.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников учреждения.

13.5. Для решения вопросов связанных с применением коллективного договора, внесением в него изменений и дополнением в Учреждении создается двусторонняя комиссия из представителей работодателя и представительного органа работников.

1.6. Работодатель:

- представляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах исполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;
- через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается на заседаниях профкома о выполнении обязательств по коллективному договору.

13.7. Профком:

- принимает меры для исполнения обязательств коллективного договора администрацией, заслушивает отчет ответственных исполнителей о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует трудовой коллектив на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует работодателя о нарушении условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений.

13.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам.

13.9. В целях реализации положений настоящего Коллективного договора в Учреждении создается двусторонняя комиссия (постоянно действующая).

В права и обязанности, постоянно действующей двусторонней комиссии входит рассмотрение вопросов связанных с реализацией, применением и исполнением коллективного договора.

Постоянно действующая двусторонняя комиссия так же принимает решения, оформляет и подписывает Соглашения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор. Вопросы, связанные с внесением изменений в приложения к Коллективному договору оформляются в порядке 372 ТК РФ, если в приложениях к коллективному договору имеются соответствующие на то условия (ссылки или условия о порядке внесения изменений и дополнений).

СПИСОК

должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней доп.отпуска
1.	Главный врач	3
2.	Заместитель главного врача	3
3.	Главный бухгалтер	3
4.	Главная медицинская сестра	3
5.	Бухгалтер	3
6.	Специалист по кадрам	3
7.	Водитель автомобиля	3
8.	Экономист	3
9.	Секретарь руководителя	3

Дополнительный отпуск предоставляется в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Пензенской области от 15 июля 2005 г. № 412-пП «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Пензенской области» (с последующими изменениями).

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдаются бесплатная спецодежда,
спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Пункт типовых норм
Водитель автомобиля	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки х/б	1 шт Дежурные 12 пар	п.11 приказа от 9 декабря 2014 г. № 997н
Кастелянша	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п.48 приказа от 9 декабря 2014 г. № 997н
Плотник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Очки защитные	1 шт 12 пар До износа До износа	п.127 приказа от 9 декабря 2014 г. № 997н
Слесарь-сантехник	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт 12 пар 12 пар До износа 1 пара	п.148 приказа от 9 декабря 2014 г. № 997н
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Сапоги резиновые с защитным подноском Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические	1 шт 12 пар До износа До износа 1 пара Дежурные дежурные	п.189 приказа от 9 декабря 2014 г. № 997н
Врач, средний медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины При проявлении рентгеновской пленки дополнительно: Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	Дежурный Дежурные Дежурный До износа	Пр.11 п.14 приказа 68 от 29.12.1997 г
Врач, средний медицинский персонал лаборатории	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	Дежурный Дежурный До износа До износа	Пр.11 п.17 приказа 68 от 29.12.1997 г

Нормы и условия **для бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов,** **работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.**

1. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (приложение №2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н):

2. В соответствии со статьей 222 Трудового Кодекса РФ работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

3. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов и уровни которых превышают установленные нормативы.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (работа по сверхурочности).

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

5. Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а так же выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Норма бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, приведены в Таблице 1

6. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мотивированного мнения первичной организации Профсоюза.

7. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой, в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которые производятся в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н). Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

8. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачей работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а так же за соблюдением настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

Таблица 1

Нормы **бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться** **работникам вместо молока**

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2	Пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда	Не менее 300 мл в пересчете на жидкость

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства

Наименование профессии и должности	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н
Слесарь-сантехник	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клей, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Пункт 8
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Пункт 7
Плотник				
Водитель				
Бастелянша				
Уборщик служебных помещений	Дезинфицирующие средства	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл	Пункт 2
Работники КДЛ, лабораторий	Дезинфицирующие средства	Работы с бактериально-опасными средствами	100 мл	Пункт 5

Приказом всем остальным специальностям:

Врачи всех наименований терапевтического профиля, средний мед.персонал, осуществляющих работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями – постоянное наличие в местах общего пользования, санитарно бытовых помещениях: 200г (мыло туалетное) или 250 г жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Врачи всех наименований (хирургического профиля), медицинская сестра процедурная, лаборантка, рентгенлаборант, фармацевт, медицинский регистратор, работники бухгалтерии, осуществляющие работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями – постоянное наличие в местах общего пользования, санитарно бытовых помещениях: 200г (мыло туалетное) или 250 г жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)