

Государственное бюджетное  
учреждения здравоохранения  
Московской области  
«Жуковская городская клиническая больница»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЖУКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

на 2023 – 2026 годы

г.о. Жуковский,  
Московская область

## СОДЕРЖАНИЕ

### Коллективного договора

	Содержание	- стр. 2
	Коллективный договор	- стр. 3
Приложение № 1	Порядок предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, установленных в соответствии с проведенной СОУТ	- стр. 34
Приложение № 2	Список должностей на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (в отсутствие специальной оценки условий труда)	- стр. 36
Приложение № 3	Положение о системе управления охраной труда	- стр. 37
Приложение № 4	Соглашение по охране труда	- стр. 46
Приложение № 5	Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов	- стр. 50

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

  
Е.Н. Ермолюк  
«28» 03 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Главный врач  
ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

  
Л.А. Бусыгина  
«28» 03 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Московской области**  
**«Жуковская городская клиническая больница»**  
**на 2023 – 2026 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый Работниками государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Жуковская городская клиническая больница» (далее – ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ») в лице представителей Работников, с Работодателем.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

Работодатель – ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», избранная Работниками для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля за его выполнением, в лице Председателя первичной профсоюзной организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» (далее – Первичная профсоюзная организация).

Представитель Работодателя – главный врач ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

1.2. Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны).

Основными целями Договора являются повышение эффективности работы ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», усиление социальной ответственности Сторон за результаты деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников.

Действие Договора распространяется на Работников и Работодателя.

1.3. Для ведения коллективных переговоров, разработки проекта и заключения Договора, внесения изменений и дополнений в Договор, создается комиссия из 6 человек по 3 человека от каждой Стороны (далее – комиссия), которая в том числе имеет право продления Договора. Члены комиссии утверждаются соответственно приказом главного врача ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» и решением Первичной профсоюзной организации. Председателя комиссии выбирают на собрании комиссии путем открытого голосования большинством голосов.

1.4. Условия Договора являются обязательными для исполнения всеми работниками ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ». Затраты ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. Договор заключен на основании действующего законодательства РФ.

1.6. Во исполнение настоящего Договора в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по



согласованию с Первичной профсоюзной организацией. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Действие Договора не прекращается с изменением формы собственности, структуры учреждения, смена руководителя учреждения.

Все изменения и дополнения оформляются в письменном виде путем подписания сторонами дополнительных соглашений к Договору. Дополнительные соглашения к Договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента их подписания Сторонами.

При решении вопросов в сфере трудовых отношений Стороны согласовывают свои позиции на основе принципов социального партнерства.

Локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в организации, принимаются работодателем в установленных законодательством случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения, не подлежат применению.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», в том числе и работающим на условиях совместительства, оформляются заключением письменного трудового договора (в форме эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на определенный срок (не более 5 лет). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (статья 58 ТК РФ)

Срочный трудовой договор, в частности, заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и др.), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;



- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Особенности трудовых отношений, регулируются также Правительственными правовыми актами, в том числе Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 №511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах».

По соглашению сторон срочный трудовой договор, в частности, может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, с использованием принципов эффективного контракта.

Эффективный контракт – трудовой договор, в котором конкретизированы функциональные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки работников (Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р).

С применением эффективного контракта должностные инструкции на работников могут не оформляться, имеющиеся – не корректироваться (изменяться).

При разработке функциональных обязанностей Работодателем применяются профессиональные стандарты, квалификационные справочники, иные нормативные акты.

Профессиональные стандарты – документы, устанавливающие определенный уровень квалификации (образования) и опыт работы, которые необходимы сотруднику для выполнения работы по должности (ч. 2 ст. 195.1 Трудового кодекса РФ).

Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными 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 таковым, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим профессиональным стандартам (ст. 57, 195.3 Трудового кодекса РФ).

При этом Работодатель вправе установить к соискателю (работнику) требования выше, чем указанные в профессиональных стандартах / квалификационных справочниках.

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель в обязательном порядке уведомляет Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, предусматриваются условия об испытании (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 организации - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель), о неразглашении им охраняемой законом тайны, а также может быть предусмотрены условия об обязанности Работника отработать в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» после прохождения переподготовки, повышения квалификации, переобучения или приобретения другой профессии организуемых по инициативе работника и произведенных за счет Работодателя, не менее пяти лет (ст. 57, 70, 249 ТК РФ).

2.3. Работодатель стремится содействовать Работникам, желающим пройти переподготовку, повысить квалификацию, пройти сертификацию (аккредитацию) и переобучение или приобрести другую профессию, а также Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования (далее – обучение). Такое обучение, инициированное/согласованное Работодателем, оплачивается Работодателем; в остальных случаях оплата обучения производится Работодателем при наличии финансовых возможностей. Обучение, не согласованное с Работодателем, Работники должны проходить без отрыва от выполнения своих трудовых обязанностей и с оплатой такого обучения за счет собственных средств (без права требования оплаты за счет средств Работодателя).

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, предусмотренных статьей 70 ТК РФ:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 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.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (должностных инструкций). Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностной инструкцией), кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ (например, ст. 72.2 ТК РФ и пр.).

2.6. Стороны пришли к соглашению, что Работники проходят ежегодные медицинские осмотры (обследования, освидетельствования) для определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В соответствии с медицинскими рекомендациями Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования, освидетельствования).

Для прохождения медицинских осмотров (обследований, освидетельствований) Работнику выдается Работодателем направление (по установленной форме). При уклонении Работника от прохождения медицинских осмотров (обследований, освидетельствований) или невыполнении им рекомендаций по их результатам, Работодатель имеет право отстранить Работника от выполнения им трудовой обязанности (ст. 76, 214 ТК РФ).

2.7. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 Трудового кодекса РФ).

При этом под документами, связанными с работой, понимаются документы, содержащие персональную информацию о конкретном Работнике. В случае, если запрашиваемые документы содержат сведения об иных Работниках (штатное расписание и пр.), а также в случае запрашивания Работником объемных или сложных для ксерокопирования документов (Коллективный договор, карты аттестации рабочего места / карты специальной оценки условий труда и пр.), предоставляются выписки из них. В этом случае Работодатель вправе требовать у Работника конкретизации запрашиваемых сведений для правильного составления таких выписок (Указ Президиума ВС СССР от 04.08.1983 № 9779-Х).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается:

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» и в соответствии с абз. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81.

2.9. На основании статьи 178 ТК РФ, Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца (при массовом сокращении – за 3 месяца), представлять в Первичную профсоюзную организацию и Службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 180 ТК РФ).



Работодатель обязуется предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении письменно не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

Стороны договорились, что применительно к ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» высвобождение является массовым, если сокращается (Двустороннее отраслевое соглашение между МЗ Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ):

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

100 и более человек в течение 60 календарных дней;

300 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

– одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

– отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.12. Стороны договорились, что при наличии финансовой возможности предоставлять Работникам следующие льготы и компенсации:

– компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного ТК РФ;

– предоставление времени для поиска работы Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численного или штата (не более 3-х часов в неделю на период действия уведомления о сокращении численного или штата, по заявлению). Порядок и условия предоставления такого времени определяются приказом Работодателя.

2.13. При прекращении трудового договора Работник обязан осуществить передачу дел (в т.ч. материалов в электронной форме) непосредственному руководителю или иному Работнику, указанному непосредственным руководителем, с оформлением обходного листа (по форме, утвержденной локальным нормативным актом Работодателя).

При передаче дел Работодатель соблюдает требования ст. 84.1, 137 ТК РФ.

Передача дел материально-ответственными лицами регулируется нормами гл. 39 ТК РФ, Постановления Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85, иными нормативными актами.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю, в соответствии со ст. 350 ТК РФ и 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101.

3.2. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается в локальном нормативном акте Работодателя.

3.3. В ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» применяется следующая продолжительность рабочей недели:

пятидневная с двумя выходными днями,

шестидневная с одним выходным днем,

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику,

неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, список должностей которых утверждается Приказом главного врача.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

3.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», утвержденными Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации (ст.ст.94, 189,190 ТК РФ).

3.5. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается *сокращенная продолжительность рабочего времени*, на основании результатов специальной оценки условий труда, требований абзаца 4 части первой статьи 92, ст. 94 ТК РФ, Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» Раздел XL «Здравоохранение», Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и других нормативно-правовых актов РФ.

Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем по каждому трудовому договору не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для врачей и среднего медицинского персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.6. В соответствии с частью 1 статьи 92 ТК РФ, *сокращенная продолжительность рабочего времени* устанавливается также для:

- работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст 92 ТК РФ:

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

3.7. Работодатель обязуется устанавливать по письменному заявлению *неполное рабочее время* отдельным категориям Работников (ст. 93 ТК РФ), а именно:

- беременным женщинам (с момента предъявления медицинской справки, подтверждающей состояние беременности);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- другому лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;
- лицу, осуществляющему уход на дому за больным членом семьи (иными лицами – по согласованию с Работодателем), в соответствии с медицинским заключением (справкой по форме 095/у и пр.), выданным в установленном порядке, на срок не более 1 месяца.

Неполное рабочее время для работников данных категорий устанавливается на период наличия обстоятельств, которые послужили причиной (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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.

Для установления неполного рабочего времени Работнику, которому законом гарантируется подобное право, необходимо написать соответствующее заявление. К заявлению необходимо приложить документ, подтверждающий основание, в соответствии с которым Работник требует установить ему неполное рабочее время (например, справку из женской консультации о беременности, справку о наличии иждивенцев, свидетельство о рождении ребенка, справку о составе семьи, справку, подтверждающую факт установления инвалидности ребенка, документ о назначении опекуном, справку о режиме работы второго родителя и пр.). При отсутствии подтверждающих документов, в предоставлении Работнику права на неполное рабочее время может быть отказано.

Также неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

3.8. *Работа в ночное время* регламентируется статьей 96 ТК РФ.

Ночным временем считается – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (т.е. на 1 час не сокращается) в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется приказом Работодателя. Если нерабочий праздничный день следует после выходного дня, то рабочий день, предшествующий этому выходному дню, не подлежит сокращению.

К работе в ночное время, равно как к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускаются (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ) беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.9. Перечень Работников, которым устанавливается *ненормированный рабочий день*, то есть особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по устному или письменному распоряжению главного врача ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается локальным



нормативным актом ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» с указанием количества дней дополнительного отпуска.

Право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день возникает у вышеуказанных Работников независимо от продолжительности такой работы.

Привлекать к работе Работника, которому установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания, с соблюдением требований ст. 101, 119 ТК РФ.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня, в т.ч. путем регистрации времени выполнения Работником своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в специальных журналах.

Установление ненормированного рабочего дня Работнику, за которым закреплено неполное рабочее время, допускается только в случае, если он трудится на условиях неполной рабочей недели, но полного рабочего дня (смены) (ч. 2 ст. 101 ТК РФ).

3.10. *Режим гибкого рабочего времени* – порядок организации рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора (ч. 1 ст. 102 ТК РФ).

При применении режима гибкого рабочего времени не может быть соблюдена ежедневная и (или) еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная для определенной категории работников. Работнику Работодатель обязан обеспечить отработку суммарного количества рабочих часов в течение определенного учетного периода. В отношении гибкого режима работы ведется суммированный учет рабочего времени, периодом для такого учета принимается квартал (три календарных месяца).

3.11. Для отдельных категорий работников, связанных с медицинским обслуживанием пациентов и другими непрерывными работами, устанавливается *сменный режим рабочего времени* и выходные дни согласно графику сменности.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Графики сменности являются после их подписания в установленном законом порядке юридически обязательными для сотрудников и административно-хозяйственных служб ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

Работник не может по своему усмотрению изменять график сменности.

В случае несогласия / отказа от ознакомления Работника с графиками сменности, утвержденными в установленном порядке, такой факт фиксируется, в т.ч. в присутствии Работника, а информация о режиме сменности заблаговременно доводится до сведения Работника, любым удобным способом с подтверждением отправки. Последующее неисполнение Работником требований графика сменности может рассматриваться Работодателем как прогул.

Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что не был извещен в надлежащей форме о необходимости выйти на работу в определенный день (абз. 10 ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 189 ТК РФ).

По соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться индивидуальный график работы Работника.

Работодатель не может вызывать Работника для выполнения трудовых обязанностей вне графика, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

При этом Стороны договорились, что работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ). Стороны стремятся, чтобы продолжительность ежедневного

(междусменного) отдыха Работников, вместе со временем обеденного перерыва, была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). Время начала такого отдыха устанавливается с момента окончания рабочего времени.

3.12. На основании письменного заявления, Работникам могут быть установлены *суточные дежурства* в режиме удлинённых смен (п. 10.25 СП 2.2.2.1327-03).

При применении суточных дежурств в режиме удлинённых смен используется суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ, расчетный период – квартал, три календарных месяца). При этом Работникам предоставляются оборудованные места для отдыха, а также перерывы для принятия горячей пищи каждые 4 часа (по 30 минут, но не более 2-х часов в сутки, ст. 108 ТК РФ), которые включатся в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста и др. (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ) могут привлекаться к суточным дежурствам в режиме удлинённых смен при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и они в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от подобной работы.

3.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

3.14. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в соответствии со ст. 259 ТК РФ, гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери – в соответствии со ст. 264 ТК РФ.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляются *выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)* в соответствии со статьей 111 ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ: при пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при режиме гибкого рабочего времени – в соответствии с графиком работы. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Отпуск Работников не должен совпадать по продолжительности с выходными днями, в него должен входить хотя бы один рабочий день (письмо Минтруда от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754).

4.2. *Перерыв на обед* в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» устанавливается:

- для немедицинского персонала ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» в соответствии со ст. 108 ТК РФ – не менее 30 минут и не более 2 часов в день, не входящее в их рабочее время;
- для медицинского персонала ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» в соответствии со ст. 108 ТК РФ – на 30 минут в день в свободное от непосредственного выполнения функциональных

обязанностей время, в комнатах отдыха (сестринская, ординаторская и др.), на рабочем месте.

Для медицинского персонала ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», предусмотренного локальным нормативным актом, такие перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

Перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4-х часов (ст. 108 ТК РФ).

4.3. Работникам ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» предоставляются *ежегодные основные оплачиваемые отпуска* продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Основанием для предоставления ежегодного отпуска является личное заявление или уведомление на основании графика отпусков Работника.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ (ст. 267, 334 и пр.) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Самовольное использование Работником отпуска (без оформления Работодателем соответствующего приказа) является основанием для его увольнения за прогул.

4.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ);
- почетные доноры России (ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1);
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.6. *Отзыв* Работника из *ежегодного оплачиваемого отпуска* допускается только с его письменного согласия.

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 (после письменного уведомления Работодателя) в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и пр. (ст. 125 ТК РФ).

4.7. Работникам ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» предоставляются *ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска* установленной продолжительности в связи с вредными и (или) опасными условиями труда и дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (согласно Перечню Работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и трудовому договору). Основанием для предоставления отпуска является заявление Работника.



С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения и коллективного договора, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размерах, определяемых частью 4 статьи 139 ТК РФ

4.8. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ). Более продолжительный отпуск может быть установлен работнику на основании следующих документов:

1) отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 3 ст. 117 ТК РФ);

2) локального нормативного акта (ч. 3 ст. 219 ТК РФ);

3) «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

При этом в объем фактически отработанного времени не включаются (ст. 121 ТК РФ, решение ВС РФ от 15.04.2004 № ГКПИ2004-481, Определение ВС РФ от 08.07.2004 № КАС04-266):

- период временной нетрудоспособности;
- время использования ежегодного основного оплачиваемого отпуска,
- время использования учебного отпуска;
- время использования отпуска без сохранения содержания;
- время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей до достижения ими установленного возраста;

- время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

Расчет количества полных месяцев, которые дают право на дополнительный отпуск: количество отработанных дней в году делится на среднемесячное количество рабочих дней. Если число, получившееся после запятой, менее 0,5, то оно отбрасывается, а если больше или равно 0,5, то округляется до 1 (п. 10 Постановление ГКТ СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20).

Отдельным категориям медицинских работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы, в соответствии с Постановлением Правительства от 20 декабря 2021 года №2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников».

4.9. Работодателем устанавливается следующий *порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков*:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предпочтительно предоставлять Работникам после использования в полном объеме ежегодного основного оплачиваемого отпуска соответствующего периода (ст.ст. 116, 120 ТК РФ);

- Стороны договорились, что в период работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время;

– заявления на отпуск должны подаваться Работником за 21 календарный день до даты отпуска (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

– право на отпуск за 1-й год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы, кроме случаев, предусмотренных законом (ст. 122 ТК РФ).

– полный ежегодный (в т.ч. дополнительный) оплачиваемый отпуск предоставляется через 11 месяцев работы в рабочем году Работника, ранее данного времени, а также авансом – в исключительных случаях по соглашению между Работодателем и Работником пропорционально фактически отработанному времени (ч. 3 ст. 121, ст. 122 ТК РФ);

– величина ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска может быть заменена денежной компенсацией за исключением случаев, указанных в ТК РФ (ст. 126, 117 ТК РФ);

– ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику за каждый рабочий год, который исчисляется со дня поступления работника на работу и составляет 12 полных месяцев (ст. 16, 122 ТК РФ, Правила об очередных и дополнительных отпусках (НКТ СССР от 30.04.1930 № 169));

– о времени начала отпуска Работник должен быть извещен (в т.ч. ознакомлением с графиком отпуском, ст. 123 ТК РФ) под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

4.10. Ежегодный оплачиваемый *отпуск должен быть продлен или перенесен* на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

– временной нетрудоспособности самого Работника;

– исполнения Работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законодательством предусмотрено освобождение от работы (напр., гл. 25 ТК РФ);

– в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами. Так, Работодатель вправе продлить ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику в связи с заболеванием его ребенка, другого члена семьи, в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», допускается с согласия работника продление или перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

4.11. Очередность предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам определяется ежегодно в соответствии с *графиком отпусков*, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен для Работодателя и для Работника (ст. 123 ТК РФ).

4.12. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить *отпуск без сохранения заработной платы*:  
 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему

ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Для применения указанного права Работники должны подать Работодателю заявление с подтверждающими документами.

Иным Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в календарном году (с учетом ст. 121 ТК РФ), сверх этого – по согласованию с Работодателем. При самовольном использовании отпуска без сохранения заработной платы к таким Работникам может быть применено увольнение за прогул.

4.13. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, которым установлен *ненормированный рабочий день*, составляет от 3-х (трех) календарных дней и не зависит от объема, отработанного в рабочем году времени.

4.14. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам, при наличии уважительной причины), воспитывающих детей младшего школьного возраста (1-4 классы), может предоставляться однодневный неоплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

Работнику в случае рождения (усыновления) у него ребенка может предоставляться неоплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней, включая день рождения (усыновления).

Во всех случаях предоставление неоплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления Работника с приложением к нему (в т.ч. впоследствии) подтверждающих документов (свидетельство о браке, свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка,

4.15. С целью снижения нагрузок, связанных с длительной работой за персональным компьютером, при условии, что она занимает не менее 50% рабочего времени в течение рабочей смены или рабочего дня (работа по считыванию информации с экрана компьютера с предварительным запросом), Работникам устанавливаются регламентированные технологические перерывы: с 11-00 до 11-15 и с 16-00 до 16-15 (в соответствии с ТОИ Р-45-084-01), которые включаются в рабочее время.

4.16. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ).

В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой календарный день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой календарный день отдыха.

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

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (из расчета за 8-часовой рабочий день или менее). В случае, когда день отдыха совпадает с рабочим днем по графику сменности, продолжительность которого более 8 часов, оставшиеся часы



должны быть отработаны в следующий период при соблюдении годовой нормы рабочего времени.

При определении нормы рабочего времени для Работников с суммированным учетом рабочего времени не учитываются периоды, когда он фактически не работает, в частности дни сдачи крови и дополнительные дни отдыха доноров.

В случае если Работнику установлен неполный рабочий день или неполное рабочее время, норма рабочего времени в учетном периоде за каждый день отсутствия на работе уменьшается на количество рабочих часов, установленных для конкретного Работника.

4.17. Работодатель обязан *освободить Работника от работы* с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ). Исполнением таковых Стороны договорились считать:

- участие в судебном заседании в качестве истца, ответчика, третьего лица, свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика (ч. 2 ст. 13 ГПК РФ);

- вызов Работника на допрос в качестве свидетеля по делу о налоговом правонарушении (п. 1 ст. 90, ч. 1 ст. 128 НК РФ);

- реализация Работником избирательных прав и участие в референдуме;

- исполнение иных государственных или общественных обязанностей.

Также уважительной может быть признано отсутствие Работника на работе:

- по причине обращения за медицинской помощью из-за болезни своего ребенка;

- если совместитель отсутствовал на рабочем месте, так как был направлен в командировку по основному месту работы (ст. 282 ТК РФ);

- время нахождения Работника в ГИБДД на разборе ДТП с его участием;

- необходимость проведения аварийных ремонтных работ в квартире (доме) Работника и обеспечении им доступа аварийно-спасательных служб;

- в связи с иными обстоятельствами, признанными Работодателем уважительными.

О возникновении указанных ситуаций Работник должен уведомить непосредственного руководителя, впоследствии – подтвердить в письменном заявлении, с приложением документов, подтверждающих (обосновывающих) уважительность причины своего отсутствия.

4.18. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

К лицам предпенсионного возраста относятся граждане, у которых срок до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, составляет не более 5 лет (п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1).

4.19. При расторжении трудового договора Работнику компенсируется остаток ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, в соответствии с требованиями ст. 127 ТК РФ.

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

Согласно ч. 2, 3 ст. 127 ТК РФ для предоставления отпуска с последующим увольнением по письменному заявлению Работника требуется согласие Работодателя.

4.20. Стороны договорились, что в случае изменения трудового законодательства по вопросу о продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, его продолжительность может быть изменена.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) за первые полмесяца работы – 30-го числа текущего месяца (в феврале в последний день месяца) и за вторые полмесяца работы – 15-го числа следующего месяца за отработанный период работы (ст. 136 ТК РФ). *Величина заработной платы за первую половину месяца (аванс)* устанавливается пропорционально отработанному времени, с учетом оклада (тарифной ставки) Работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которой не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством МО, Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей МО. Если зарплата работника с учетом всех надбавок меньше установленного в РФ минимального размера оплаты труда либо установленного минимального размера заработной платы на территории МО, ему производится доплата до наибольшего из вышеуказанных порогов.

Заработная плата, пособия по беременности и родам, единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет перечисляется в безналичном порядке на указанные Работниками банковские счета кредитных организаций, при условии, что они являются участниками национальной системы платежных карт, а банковские счета предусматривают осуществление операций по зарплате с использованием платежной карты «Мир» (ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ).

В случае изменения кредитной организации, Работник сообщает Работодателю в письменной форме об изменении реквизитов счета для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до даты выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

5.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать Работников (выдавать *расчетные листки*) лично по его запросу о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

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

Порядок извещения Работника о составных частях заработной платы (в т.ч. посредством электронной почты по каналам связи, обеспечивающим соблюдение конфиденциальности и адресности передачи) устанавливается Работодателем.



5.3. Работодатель производит оплату труда Работников на основании Положения об оплате труда работников ГБУЗ МО «Жуковский ГКБ», утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации.

Работодатель производит выплаты стимулирующего характера Работникам на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации, при наличии фонда экономии оплаты труда (ст. 144, 135 ТК РФ).

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) относятся к системе оплаты труда (ч. 1, 2 ст. 255 НК).

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющей заработной платы и могут выплачиваться за иные, более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

Работодатель в силу совокупности положений ч. 1 ст. 8, абз. 7 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 135 ТК РФ, писем Роструда от 18.12.2014 № 3251-6-1, от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874, вправе отказать работнику в премировании, в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности во временном периоде, по результатам работы за который такие выплаты осуществляются, и при отсутствии на день выплаты иных неснятых дисциплинарных взысканий. Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена.

В случае если приказ о премировании работников был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется.

5.4. *Заработная плата Работников*, в т.ч. занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, в ночное время и пр., формируется из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с требованиями Положения об оплате труда Работников Работодателя.

При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

При этом сумма, состоящая из базовой ставки (должностного оклада), компенсационных выплат (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), стимулирующих выплат (за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения, за наличие квалификационной категории) считается неснижаемым уровнем заработной платы.

5.5. К *выплатам компенсационного характера* Работникам учреждения относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (ст. 149, 96, 99, 151 – 154 Трудового кодекса РФ):

– выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников учреждения, так и в абсолютных цифрах.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.6. К *выплатам стимулирующего характера* Работникам учреждения относятся:

– стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

– стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;



– премиальные выплаты.

К *доплатам и надбавкам* Работникам учреждения относятся:

– доплаты молодым специалистам (специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения здравоохранения Московской области);

– доплаты за работу в ночное время;

– доплаты младшему медицинскому персоналу за напряженный труд в составе заработной платы за фактически отработанное время из расчета на одну ставку;

– доплаты Работникам, имеющим почетные звания по профилю выполняемой работы;

– доплаты врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

– надбавки врачам-неонатологам, врачам-анестезиологам-реаниматологам, получившим дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) по специальности "неонатология", медицинским сестрам за работу в отделениях (палатах) для новорожденных, отделениях (палатах) реанимации и интенсивной терапии для новорожденных, отделениях патологии новорожденных и недоношенных детей (II этап выхаживания) учреждений охраны материнства и детства (перинатальные центры, родильные дома (отделения), детских больниц);

– надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения;

– надбавки за условия труда.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы производится при изменении стажа непрерывной работы – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

5.7. Работодатель оплачивает *работу по совместительству* врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу ГБУЗ МО «Жуковский ГКБ» на основании статьи 282 ТК РФ (до 0,5 ставки) и по основаниям, предусмотренным постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 – в пределах 1-й ставки.

5.8. Работникам, выполняющим в ГБУЗ МО «Жуковский ГКБ» в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, *дополнительную работу* по другой должности (профессии), выполняющим дополнительный объем работы по одной и той же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы – Работодатель производит доплаты за *совмещение* профессий (должностей), доплаты за увеличенный объем выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника согласно Положению о совмещении (ст. 129, 149, 151 ТК РФ, Приказ Минздрава СССР от 19.07.1982 № 700).

5.9. Оплата труда Работников, занятых *на работах с вредными и(или) опасными условиями труда*, устанавливается в повышенном размере не менее 4% должностных окладов дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда, согласно результатам специальной оценки условий труда и соответствующих правовых актов, с учетом мнения Первичной профсоюзной

организации.

5.10. Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской и наркологической помощи, Работодатель устанавливает доплату за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) соответственно в размере 100% часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы) по занимаемой должности с учетом повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень таких Работников устанавливается локальным нормативным актом.

Остальным Работникам, в том числе водителям санитарного автотранспорта, за работу в ночное время Работодатель устанавливает доплату в размере 50% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы:

– рабочим – из расчета часовой тарифной ставки с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим – из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае привлечения к оказанию экстренной медицинской помощи медицинских работников приемных отделений, операционных блоков, отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, дежурного врачебного и среднего медицинского персонала в больничных учреждениях, учреждениях охраны материнства и детства доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100% часовой тарифной ставки (или части должностного оклада за час работы в ночное время) по занимаемой должности с учетом повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе и за каждый час работы.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).

5.11. Работодатель выплачивает Работникам надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях государственной системы здравоохранения в учреждениях здравоохранения в соответствии с требованиями законодательства РФ.

В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, не предусмотренных Единой номенклатурой государственных и муниципальных учреждений здравоохранения, за исключением учреждений и организаций, упомянутых в Приказе Минздрава МО от 24.08.2007 № 242.

5.12. Работодатель оплачивает Работникам работу в *нерабочий праздничный и выходной* дни не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

Если Работнику установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (например, сменный график работы), часы, отработанные в праздничные дни, также оплачиваются не менее чем в двойном размере (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

По желанию Работника, работавшего в свой выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (*отгул*). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Отгул должен быть использован Работником в течение 30 календарных дней со дня возникновения основания для его предоставления. При этом Работник должен использовать дни отгула по согласованию с Работодателем.

День отгула в таблице учета рабочего времени обозначается «НВ», «ОВ» или «РВ».

Работодатель не обязан соблюдать порядок ст. 113 ТК РФ (запрет работы в выходные и нерабочие праздничные дни), если для Работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели.

5.13. На основании письменного заявления, Работникам могут быть установлены суточные *дежурства* в режиме удлинённых смен (п. 10.25 СП 2.2.2.1327-03, Циркулярное письмо Минздрава СССР, Госкомтруда СССР, Минфина СССР, ВЦСПС от 04.05.1990 № 01-14/5-24 «Об организации и оплате дежурств врачей учреждений здравоохранения, имеющих стационары», Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 № 233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях»).

5.14. Исчисление *средней заработной платы* производится Работодателем в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.15. *Оплата отпуска* Работнику производится Работодателем не позднее чем за 3 календарных дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Работник, проработавший не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, получает полную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Работникам, проработавшим в учреждении от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных в п. 28-29 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения, при увольнении выплачивается денежная компенсация пропорционально отработанным месяцам.

Излишки, составляющие менее половины месяца (от 1 до 14 дней включительно), исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца (15 дней и более) округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках).

5.16. Работодатель вправе при необходимости привлекать к *сверхурочной работе* Работников, в т.ч. занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, как с их согласия, так и без такового (ч. 3 ст. 99 ТК РФ), с обязательным соблюдением максимальной продолжительности работы, а также ведением учета отработанного времени (ч. 6, 7 ст. 99 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула), но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). Отгул должен быть использован Работником в течение 30 календарных дней со дня возникновения основания для его предоставления. Работник должен использовать дни отгула по согласованию с Работодателем.

Не допускается привлечение к *сверхурочной работе* беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.



5.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера Работодателя и среднемесячной заработной платы Работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется согласно требованиям законодательства.

5.18. Удержания из заработной платы Работника производятся в установленных законом случаях (ст. 137 ТК РФ), и могут производиться, в частности, для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ), и пр.

Решения об удержании Работодатель принимает в форме приказа, при наличии письменного согласия Работника. В отсутствие согласия Работника, а также при истечении месячного срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, удержания производятся по решению суда.

Не является удержанием по смыслу ст. 137 ТК РФ вычет из заработной платы денежных средств при наличии на то письменного заявления Работника. В отсутствие заявления Работник вправе внести нужную сумму в кассу.

При этом заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

При этом Стороны договорились, что под счетной ошибкой следует понимать следующие действия (ситуации):

- излишне выплаченная Работнику заработная плата (ее составная часть, отпускные, отдельные выплаты и пр.), независимо от того, является ли это арифметической ошибкой, опечаткой или опiskой, в т.ч. в случае двойного перечисления денежных средств;
- ошибка, допущенная непосредственно в процессе расчета в арифметических действиях, то есть неправильное применение правил математики (правил подсчета);
- сбой в бухгалтерской компьютерной программе.

5.19. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

5.20. Порядок начисления и выплаты заработной платы, ее структура, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в локальном нормативном акте ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» об оплате труда работников учреждения. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

5.21. Стороны признают время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней - простоем по вине работодателя, если работник в

письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, с возмещением среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

5.22. Работодатель гарантирует:

- оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;
- оплату выходного пособия при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;
- выплаты работникам вознаграждения за нерабочие праздничные дни в размере и в порядке в соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК РФ;
- при наличии финансовой возможности, выделение средств на социальную поддержку работников и членов их семей, в том числе на проезд, оплату жилищно-коммунальных услуг, питание, приобретение (строительство) жилья, оздоровление и другое из средств, полученных от предпринимательской деятельности государственного учреждения;
- предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска либо денежной компенсации за них, а также повышенной оплаты труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ и абзацами шестым и седьмым пункта 3.4. Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23;
- предоставление повышенной оплаты труда работникам в связи с особым характером работы и спецификой труда в соответствии с пунктом 3.3 Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области, утвержденного постановлением Правительства Московской области от 03.07.2007 № 483/23 и Приложением 2 к приказу Минздрава Московской области от 24.08.2007 № 242.
- размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы из расчета не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;
- выплаты за сверхурочную работу включать в сумму выплат, учитываемых при расчете заработка, который рассчитывается путем деления этой общей суммы выплат за расчетный период на количество часов, фактически отработанных в расчетном периоде, в том числе сверхурочно.
- в случае наличия задолженности по выплате заработной платы утверждать графики погашения задолженности по заработной плате, и погашать прежде всего основную сумму долга, затем - проценты за просрочку.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. На Работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

6.2. Работодатель:

6.2.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране

труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст. 224 ТК РФ).

6.2.2. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производстве и профзаболеваний в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

6.2.3. Совместно с Первичной профсоюзной организацией разрабатывает План по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных мероприятий. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов, направленных на создание в государственном учреждении системы управления охраной труда исходя из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и в соответствии с требованиями Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.2.4. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.5. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры Работников, ст. 220 ТК РФ.

6.2.6. Проводит за счет средств ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» обучение и аттестацию Работников по охране труда и безопасным методам работы.

6.2.7. Обеспечивает Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счёт средств ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», средств ФСС РФ и пр. - средствами индивидуальной защиты на основании статьи 221 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ, контролирует правильное их использование.

Перечень профессий и должностей, работники которых заняты на работах с вредными и(или) опасными условиями труда и имеют право на получение средств индивидуальной защиты (СИЗ), является локальным нормативным актом учреждения и утверждается с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по установленным нормам, а также осуществляет компенсационные выплаты, эквивалентные их стоимости, согласно требованиям Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, является локальным нормативным актом ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» и утверждается с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации.

6.2.9. Организует мероприятия по учету микроповреждений (микротравм), несчастных случаев, их расследованию, происшедших с Работниками, участвующими в производственной деятельности Работодателя, в соответствии с гл. 36.1 ТК РФ.



6.2.10. Организует контроль обеспечения надлежащих условий труда на рабочих местах.

6.2.11. Финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг (ст. 225 ТК РФ).

6.2.12. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ (гл. 38 Трудового кодекса РФ).

6.2.13. Обеспечивает права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 2 ТК РФ)

6.2.14. Организует пункты приема пищи и отдыха работников, согласно требованиям ст. 223 ТК РФ.

6.2.15. Несет другие обязанности в области охраны труда, предусмотренные действующим законодательством (ст. 214 ТК РФ).

6.2.16. Иные вопросы охраны труда регулируются разделом 10 ТК РФ.

## **7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

7.1. Сторона Коллективного договора (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой стороне (в том числе материальный), возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить права Работника на обязательное социальное страхование.

8.1.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных действующим законодательством РФ.

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для предоставления их в налоговые органы, Пенсионный фонд.

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

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Защищать социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.2.2. Оказывать помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для работников, в организации досуга и отдыха.

8.2.3. Вовлекать работников в ряды членов профсоюза.

8.2.4. Вырабатывать и реализовывать за счет собственных средств меры поощрения работников из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде и пр.

## **9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

9.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращении штатов или численности Работников.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. При проведении мероприятий по ликвидации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», сокращении численности или штата Работников (ст. 180 ТК РФ):

- предложить Работнику другую имеющуюся работу в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», сокращением численности или штата предупредить Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предполагаемого увольнения.

9.2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ) в письменной форме сообщить об этом Первичной профсоюзной организации и Службу занятости населения не позднее чем за 2 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. (ст. 82 ТК РФ).

9.2.3. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» по их предварительным договорам или заявкам.

9.2.4. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации Работников.

9.3. Первичная профсоюзная организация обеспечивает защиту социальных гарантий Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. Признает Первичную профсоюзную организацию представителем и защитником прав и интересов Работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.1.2. Признает право Первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- социальной защиты и охраны труда Работников.

10.1.3. Признает право Первичной профсоюзной организации на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

10.1.4. В целях создания условий деятельности Первичной профсоюзной организации предоставляет в безвозмездное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт.

10.1.5. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав Первичной профсоюзной организации.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ**

11.1. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

11.1.1. Добросовестно исполнять свои функциональные обязанности, согласно трудовому договору (должностной инструкции).

11.1.2. Подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», соблюдать трудовую дисциплину.

11.1.3. Выполнять установленные нормы труда.

11.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

11.1.5. Улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, постоянно повышать уровень профессиональных знаний.

11.1.6. Не разглашать врачебную, коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

11.1.7. Бережно относиться к имуществу ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

11.1.8. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

11.1.9. Эффективно использовать рабочее время, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

11.1.10. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права других Работников.

11.1.11. Возникающие трудовые конфликты решать путем переговоров, в т.ч. путем с привлечением Первичной профсоюзной организации.

11.1.12. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и пр.

## **12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

12.1.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

12.1.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», укреплению трудовой дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести и престижности выполняемой работы.

12.1.3. Мобилизовать Работников на выполнение объемов и качественных показателей работы ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах, в т.ч. путем организации работы профсоюзных групповых организаторов (профгруппоргов, профоргов) во всех подразделениях Работодателя.

При этом Стороны установили, что к полномочиям профгруппоргов относится:

- доведение до членов Первичной профсоюзной организации и сотрудников Работодателя информации о деятельности Первичной профсоюзной организации;

- проведение разъяснительной работы среди членов Первичной профсоюзной организации о целях и задачах Первичной профсоюзной организации, правах, обязанностях и преимуществах членов Первичной профсоюзной организации;

- вовлечение в члены Первичной профсоюзной организации Работников, стремясь добиться 100% профсоюзного членства;

- контроль за исполнением Работниками Коллективного договора;

- отстаивание интересов членов Первичной профсоюзной организации;

- участие в организации культурно-массовых, спортивных, праздничных мероприятий, привлечение членов Первичной профсоюзной организации к занятию спортом, ЗОЖ и пр.;

- доведение до сведения Первичной профсоюзной организации информации, полученной от членов Первичной профсоюзной организации;

- выполнение иных поручений председателя Первичной профсоюзной организации.



12.1.4. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль над соблюдением нормативных правовых актов РФ, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, оказывать, при необходимости, бесплатную юридическую помощь.

12.1.5. Не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Коллективный договор, при условии их выполнения.

12.1.6. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

12.1.7. Осуществлять контроль за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.

12.1.8. Осуществлять контроль за предоставлением Работодателем социальных льгот Работникам.

12.1.9. Содействовать в организации отдыха Работников.

12.1.10. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда.

12.1.11. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

12.1.12. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения охраны труда, здоровья, специальной оценки условий труда.

12.1.13. Контролировать целевое расходование денежных средств Работодателя, выделяемых на охрану труда, социальную защиту, а также оздоровление Работников.

12.1.14. На паритетных началах совместно с Работодателем участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, изменений условий труда и оплаты, в т.ч. путем создания и организации работы Комиссии по трудовым спорам (КТС).

12.1.15. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в судах; оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов, по вопросам пенсионного законодательства и занятости работников. Рассматривать поступающие заявления, письма, обращения членов профсоюза и принимать меры по решению поставленных вопросов.

12.1.16. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

12.1.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

12.1.18. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь организациям профсоюза, проводить обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12.1.19. Выплачивать стипендию студентам медицинских училищ и колледжей области, проявившим успехи в учебе и принимающим активное участие в работе общественной студенческой профсоюзной организации в соответствии с Положением, утвержденным Президиумом Профсоюза от 13 августа 2004 г. № 18.»

### **13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

13.1. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

13.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

13.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

13.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

13.1.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, при условии достаточного финансирования.

13.1.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

13.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки.

13.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

13.1.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

13.1.9. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.1.10. Рассматривать представления Первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

13.1.11. Обеспечивать, в т.ч. совместно с Первичной профсоюзной организацией, бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и социальным обеспечением.

13.1.12. На паритетных началах совместно с Первичной профсоюзной организацией участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, изменений условий труда и оплаты, в т.ч. путем создания и организации работы Комиссии по трудовым спорам (КТС).

13.1.13. Для обеспечения бесперебойного контроля и организации работы учреждения в вечерние и ночные часы, в выходные и праздничные дни, а также в будние дни после 18.00 функции главного врача учреждения возлагаются на *ответственных дежурных администраторов*.

Ответственные дежурные администраторы назначаются из числа заместителей главного врача, заведующих структурных подразделений (отделений) и наиболее квалифицированных врачей, осуществляют дежурство по графику, утвержденному приказом Работодателя.

Основными задачами ответственного дежурного администратора являются: организация работы по поддержанию устойчивого функционирования учреждения, своевременному и качественному оказанию лечебно-профилактической помощи пациентам и соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

13.1.14. Соблюдать права и гарантии членов и выборных органов Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Не препятствовать созданию и функционированию структур профсоюза в медицинских организациях.

При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены профсоюза.

Не увольнять или другим способом не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в рабочее время с согласия работодателя.

13.1.15. Предоставлять безвозмездно в пользование выборным органам первичной профсоюзной организации, необходимые для их деятельности оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, а также оргтехнику, средства связи и транспорта, а также необходимые нормативные правовые документы. Дополнительные условия для обеспечения деятельности Профсоюза могут быть предусмотрены коллективными договорами.

13.1.16. Начислять и своевременно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза при наличии их письменных заявлений производить ежемесячно, безвозмездно на счета профсоюзных организаций одновременно с выплатой заработной платы.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление и защиту их интересов по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом отношений, ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере не менее 1 %, на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

13.1.17. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором.

13.1.18 Обеспечивать неосвобожденным членам профсоюзных органов всех уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

13.1.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

14.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ, в т.ч. путем создания примирительной комиссии.

14.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам (КТС) и разрешаются в порядке, предусмотренном гл. 60 ТК РФ.

14.3. КТС ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» создается приказом главного врача.

До рассмотрения индивидуального трудового спора Комиссией по трудовым спорам ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» Работнику рекомендуется обратиться за консультацией к юрисконсульту ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» и/или в Первичную профсоюзную организацию.

14.4. Представительный орган работников имеет право обратиться с заявлением к учредителю (МЗ Московской области). Учредитель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации (работодателем), руководителем структурного подразделения 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 (ст. 195 ТК РФ).

### 15. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

15.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников Стороны коллективного договора договорились:

- принимать меры по защите социально-экономических и трудовых интересов работников;
- обеспечить молодым специалистам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- проводить курсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительные гарантии;
- содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи;
- осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу;
- закреплять за молодыми специалистами наставников;
- создавать и поддерживать работу Молодежного Совета ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»;
- председателю Молодежного Совета предоставлять 1 день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения обязанностей.
- проводить дни открытых дверей;
- как лечебное учреждение здравоохранения учувствовать в учебном процессе в качестве учебной базы медицинских образовательных учреждений;
- в целях повышения правовых и экономических знаний проводят консультации/обучение молодых работников и студентов основам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

### 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует 3 года.

16.2. Настоящий Коллективный договор может быть продлен Сторонами на срок не более трех лет, на основании статьи 43 ТК РФ.

16.3. Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Работодателя и Работников, в порядке, установленном ТК РФ.

16.4. Для урегулирования разногласий, которые могут возникнуть в ходе исполнения Коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры.

16.5. Текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней со дня его подписания.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации предусмотренных в нем прав Работников.



16.6. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются об исполнении настоящего Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавших настоящий Коллективный договор.

Первичная профсоюзная организация, подписавшая настоящий Коллективный договор, для контроля над его исполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах исполнения настоящего Коллективного договора.

16.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

16.8. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Приложение № 1  
к Коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

«28» 03

Е.Н. Ермолук

2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач  
ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

«28» 03 2023 г.

Л.А. Бусыгина

**ПОРЯДОК**

**предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или)  
опасными условиями труда, компенсационных мер, установленных в  
соответствии с проведенной СОУТ**

В соответствии с проведенными СОУТ компенсации работникам осуществляются исходя из следующих объемов:

Класс условий труда по результатам СОУТ		Доплата, %	Отпуск (календарных дней)	Сокращенная рабочая неделя
Опасный	4	4	35	В соответствии с п. 3.5. Коллективного договора
Вредный	3.4	4	21	В соответствии с п. 3.5. Коллективного договора
	3.3	4	14	В соответствии с п. 3.5. Коллективного договора
	3.2	4	14	-
	3.1	4	-	-
Допустимый	2	-	-	-
Оптимальный	1	-	-	-

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на рабочих местах которых не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда или СОУТ, предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (далее – Список).

На рабочих местах, на которых условия труда отнесены по результатам СОУТ к вредным 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным (класс 4), но при этом должности или профессии работников не поименованы в Списке, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью:

- подкласс 3.2 - 14 календарных дней;
- подкласс 3.3 - 21 календарный день;
- подкласс 3.4 - 21 календарный день;
- класс 4 – 35 календарных дней.

При реализации, в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), учитывается, что порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).



**Приложение № 2  
к Коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

 Е.Н. Ермолюк  
«28» 03 2023 г. 

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач  
ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

 Л.А. Бусыгина  
«28» 03 2023 г. 

**СПИСОК**

**должностей на дополнительный отпуск  
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда  
(в отсутствии специальной оценки условий труда)  
в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»**

на основании Постановления Правительства РФ от 06 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» и Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

№	Наименование должностей	Количество дополнительных календарных дней
1	Врачебный, средний и младший медицинский персонал, фармацевтический персонал (в отсутствии специальной оценки условий труда)	14
	Врачи-рентгенологи, рентгенолаборанты, санитарки рентгеновских кабинетов (в отсутствии специальной оценки условий труда)	21
3	Врачебный, средний и младший медицинский персонал отделения анестезиологии-реанимации (в отсутствии специальной оценки условий труда)	21
4	Медицинский персонал, занятый на генераторах УВЧ мощностью свыше 200 Вт (в отсутствии специальной оценки условий труда)	21
5	Врачебный, средний, младший медицинский персонал, медицинский психолог психиатрических и наркологических кабинетов (в отсутствии специальной оценки условий труда)	35
6	Маляры (в отсутствии специальной оценки условий труда)	7
7	Врач, в должностные обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения, средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог, врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, санитар лаборатории, младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными. Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. (в отсутствии специальной оценки условий труда)	14



**Приложение № 3  
к Коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной профсоюзной организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

  
\_\_\_\_\_  
«28» 03 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач  
ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

  
\_\_\_\_\_  
«28» 03 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе управления охраной труда (СУОТ)  
в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»**

**I. Общие положения**

1. Положение о системе управления охраной труда в ГБУЗ МО «Жуковская городская клиническая больница» (далее - Положение о СУОТ) разработано с учетом Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н.
2. Положение о СУОТ разработано также с учетом, в частности:
  - раздел X "Охрана труда" ТК РФ;
  - ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 N 169-ст);
  - ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007 (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст).
3. Положение о СУОТ вводится в целях соблюдения требований охраны труда в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», разработки мер, направленных на создание безопасных условий труда, а также предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
4. СУОТ представляет собой единый комплекс, состоящий из следующих элементов:
  - организационной структуры управления, устанавливающей обязанности и ответственность в области охраны труда на всех уровнях управления;
  - мероприятий, направленных на функционирование СУОТ, включая контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
  - документированной информации (локальных нормативных актов о мероприятиях СУОТ, организационно-распорядительных документов, журналов, актов и пр.).
5. Положения СУОТ распространяются на всех работников ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ». Учитывается деятельность на всех рабочих местах, структурных подразделениях, пр.
6. Положения СУОТ о безопасности, касающиеся нахождения и перемещения на объектах ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», распространяются на всех лиц, в том числе представителей органов надзора и контроля. Данные положения доводятся до сведения указанных лиц при

проведении вводных инструктажей, включаются в договоры о выполнении подрядных работ.

7. Для целей настоящего Положения о СУОТ разрабатываются и внедряются необходимые меры, направленные на обеспечение безопасных условий нахождения в здании и осуществления в нем трудовой деятельности. В рамках взаимодействия по охране труда учитываются потребности и ожидания работников ГБУЗ МО «Жуковская ГKB» и иных заинтересованных сторон.

8. Информация о мерах безопасности, принимаемых в рамках СУОТ, доводится до сведения заинтересованных лиц при проведении вводного инструктажа и включается в договоры о выполнении подрядных работ.

9. Положение о допуске подрядных организаций к производству работ на территории ГБУЗ МО «Жуковская ГKB», определяющее правила организации данных работ, а также документы, представляемые перед допуском к ним, утверждает главный врач.

10. Разработка, согласование, утверждение и пересмотр документов СУОТ осуществляются в соответствии с Положением о документообороте в ГБУЗ МО «Жуковская ГKB».

## **II. Политика в области охраны труда**

11. Политика в области охраны труда учитывает специфику деятельности ГБУЗ МО «Жуковская ГKB», особенности организации работы в нем, а также профессиональные риски.

12. Политика в области охраны труда направлена на сохранение жизни и здоровья работников ГБУЗ МО «Жуковская ГKB» в процессе их трудовой деятельности, а также на обеспечение безопасных условий труда. Она предполагает управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

13. ГБУЗ МО «Жуковская ГKB» обеспечивается устранение опасностей и снижение уровней профессиональных рисков на рабочих местах, совершенствуется СУОТ.

14. Целью политики в области охраны труда является сохранение жизни и здоровья работников, а также постоянное улучшение условий и охраны труда.

15. ГБУЗ МО «Жуковская ГKB» гарантирует выполнение государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых обязательств в этой области.

16. В обеспечение указанной гарантии ГБУЗ МО «Жуковская ГKB» намерено принять необходимые меры и реализовать соответствующие мероприятия.

17. Для достижения целей политики в области охраны труда реализуются следующие мероприятия:

- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), выявление опасностей и оценка уровней профессиональных рисков;
- обеспечение стендами с печатными материалами по охране труда;
- обучение в области охраны труда;
- внедрение программ электронного документооборота в области охраны труда с учетом требований законодательства;
- установка современных отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования воздуха, отвечающих нормативным требованиям, для обеспечения

благоприятного теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений;

- обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах и в иных помещениях.

18. В начале каждого года политика в области охраны труда оценивается на соответствие стратегическим задачам ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» в области охраны труда.

При необходимости данная политика пересматривается исходя из результатов оценки эффективности СУОТ, приведенных в ежегодном отчете о функционировании СУОТ.

### III. Разработка и внедрение СУОТ

19. Возложение обязанностей на работников, наделение их полномочиями осуществляется в соответствии с базовыми подходами, которые установлены настоящим Положением о СУОТ относительно распределения зон ответственности в рамках СУОТ.

20. Информация об ответственных лицах, их полномочиях и зоне ответственности в рамках СУОТ утверждается генеральным директором в виде блок-схемы. С данной информацией должны быть ознакомлены работники всех уровней управления организацией.

21. Работодатель является ответственным за функционирование СУОТ, полное соблюдение требований охраны труда в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», а также за реализацию мер по улучшению условий труда работников.

22. Распределение конкретных обязанностей в рамках функционирования СУОТ осуществляется по уровням управления.

23. Обязанности в рамках функционирования СУОТ, распределяемые по уровням управления, закрепляются в должностной инструкции ответственного работника соответствующего уровня управления.

24. В ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» устанавливается двухуровневая система управления охраной труда.

25. Уровни управления охраной труда:

- 1) ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» в целом - уровень управления "А";
- 2) в структурном подразделении - уровень управления "Б".

26. На уровне управления "А" устанавливаются обязанности:

- 1) ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» - в лице Главного врача;
- 2) заместителя главного врача, курирующего вопросы организации работ по охране труда.

27. На уровне управления "Б" устанавливаются обязанности:

- 1) руководителей структурных подразделений, их заместителей;
- 2) специалиста по охране труда;
- 3) иных работников.

28. Обязанности в рамках функционирования СУОТ распределяются исходя из следующего разделения зон ответственности:

- 1) ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» - в лице Главного врача - обеспечение создания безопасных условий и охраны труда, выполнения мер, установленных ст. 214 ТК РФ;
- 2) заместитель главного врача - организация работ по охране труда;
- 3) руководитель структурного подразделения, его заместитель:



- обеспечение функционирования СУОТ на уровне структурного подразделения;
- организация подготовки по охране труда;
- участие в организации управления профессиональными рисками;
- обеспечение участия работников структурного подразделения (их представителя) в мероприятиях по разработке и внедрению мер, направленных на улучшение условий и охраны труда;
- участие в организации и осуществлении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;
- информирование работодателя о несчастных случаях, произошедших в структурном подразделении;
- обеспечение исполнения указаний и предписаний органов государственной власти, а также рекомендаций специалиста по охране труда;
- приостановление работ в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечение размещения в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников данного подразделения и иных лиц;
- принятие мер по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию при авариях и несчастных случаях, произошедших в структурном подразделении;

#### 4) специалист по охране труда:

- координация всех направлений функционирования СУОТ;
- разработка перечня актуальных нормативных правовых актов, в том числе локальных, содержащих требования охраны труда. Перечень утверждает руководитель учреждения – Главный врач;
- обеспечение доступа работников к актуальным нормативным правовым актам, методической документации в области охраны труда;
- контроль за соблюдением требований охраны труда;
- мониторинг состояния условий и охраны труда;
- разработка и организация мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контроль их выполнения;
- участие в разработке и пересмотре локальных нормативных актов по охране труда;
- участие в управлении профессиональными рисками;
- участие в комиссии, образованной для расследования несчастного случая;

#### 5) иные работники:

- соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения трудовых функций, в том числе требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка и др.;
- информирование непосредственного руководителя о признаках неисправности технических средств, оборудования, установленных на рабочем месте;
- извещение непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;



- соблюдение утвержденного порядка (инструкции) действий в случае возникновения аварии или иной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью человека.

#### IV. Планирование СУОТ

29. Планирование СУОТ осуществляется с учетом опасностей и уровней профессиональных рисков. Они выявляются (идентифицируются) и оцениваются с привлечением независимой организации, обладающей необходимой компетенцией.

30. В целях обнаружения, распознавания и описания опасностей учитываются рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

31. В ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» обеспечивается систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, регулярно проводится их анализ и им дается оценка.

32. При оценке уровня профессиональных рисков в отношении выявленных опасностей учитывается специфика деятельности ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».

33. План мероприятий по охране труда составляется ежегодно с учетом перечня мероприятий, закрепленных в политике в области охраны труда. При составлении плана мероприятий учитываются также основные процессы работы по охране труда.

34. План мероприятий утверждается руководителем учреждения..

35. В плане мероприятий отражаются, в частности:

- 1) перечень (наименование) планируемых мероприятий;
- 2) ожидаемый результат каждого мероприятия;
- 3) срок реализации мероприятия;
- 4) лица, ответственные за реализацию мероприятия;
- 5) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

36. При планировании мероприятия учитываются изменения, касающиеся таких аспектов:

- нормативного регулирования, содержащего государственные нормативные требования охраны труда;
- условий труда работников (по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков (ОПР));

37. Целями в области охраны труда в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» в соответствии с политикой в области охраны труда является сохранение жизни и здоровья работников, а также постоянное улучшение условий и охраны труда.

38. Достижение указанных целей обеспечивается реализацией мероприятий, предусмотренных политикой в области охраны труда.

39. Мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников, должны привести, в частности, к следующим результатам:

- к устойчивой положительной динамике улучшения условий и охраны труда;
- отсутствию нарушений обязательных требований в области охраны труда;
- достижению показателей улучшения условий труда.

40. Достижение целей по охране труда планируется. При планировании определяются ресурсы, ответственные лица, сроки достижения, способы и показатели оценки уровня достижения этих целей, влияние результатов на бизнес-процессы.

#### V. Обеспечение функционирования СУОТ

41. Планирование и реализация мероприятий по охране труда осуществляются в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Учитывается передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда. Возможность выделения финансовых ресурсов для реализации указанного опыта оценивается при составлении плана мероприятий.

42. В целях обеспечения функционирования СУОТ в должностной инструкции работника соответствующего уровня управления охраной труда определяются компетенции, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов, а также требования к профессиональной компетентности в сфере охраны труда в зависимости от возлагаемых на него обязанностей в рамках функционирования СУОТ.

43. Работникам, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов, обеспечивается:

- подготовка в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на них;
- непрерывная подготовка и повышение квалификации в области охраны труда.

44. Работники, прошедшие обучение и повышение квалификации в области охраны труда, включаются в реестр, утверждаемый руководителем учреждения..

45. В рамках СУОТ работники должны быть проинформированы:

- о политике и целях ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» в области охраны труда;
- системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;
- ответственности за нарушение указанных требований;
- результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микротовреждений);
- опасностях и рисках на рабочих местах, а также мерах управления, разработанных в их отношении.

46. Информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, обеспечивается с учетом Приказов Минтруда России от 17.12.2021 N 894, от 29.10.2021 N 773н. Конкретный формат информирования определяется при планировании мероприятия в рамках СУОТ.

В ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» организуется уголок охраны труда. Порядок организации утверждается приказом руководителем учреждения.

## **VI. Функционирование СУОТ**

47. Основными процессами, обеспечивающими функционирование СУОТ в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», являются:

- 1) специальная оценка условий труда (далее – СОУТ);
- 2) оценка профессиональных рисков (далее – ОПР);
- 3) проведение медицинских осмотров и освидетельствования работников;
- 4) обучение работников;
- 5) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- 6) обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- 7) обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;

- 8) обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
- 9) обеспечение безопасности работников при эксплуатации инструментов;
- 10) обеспечение безопасности работников при использовании сырья и материалов;
- 11) обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- 12) санитарно-бытовое обеспечение работников;
- 13) соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 14) обеспечение социального страхования работников;
- 15) взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- 16) реагирование на аварийные ситуации;
- 17) реагирование на несчастные случаи;
- 18) реагирование на профессиональные заболевания.

48. В соответствии с результатами СОУТ и ОПП, а также в связи со спецификой деятельности и штатного состава работников ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» устанавливается следующий перечень процессов:

- процессы, обеспечивающие допуск работников к самостоятельной работе;
- процессы, обеспечивающие безопасность производственной среды;
- группа сопутствующих процессов по охране труда;
- процессы реагирования на ситуации.

49. Порядок действий, обеспечивающих функционирование процессов и СУОТ в целом, определяется следующими основными процессами и процедурами:

- 1) планирование и выполнение мероприятий по охране труда;
- 2) контроль планирования и выполнения таких мероприятий, их анализ по результатам контроля;
- 3) формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- 4) управление документами СУОТ;
- 5) информирование работников, взаимодействие с ними;
- 6) распределение обязанностей по обеспечению функционирования СУОТ.

50. В организации проводятся профилактические мероприятия по отработке действий работников при несчастном случае, аварии, риске их возникновения, а также по их устранению, расследованию причин возникновения.

51. Порядок реагирования на несчастные случаи и аварийные ситуации, их расследования и оформления отчетных документов определяется инструкцией, утвержденной генеральным директором.

## **VII. Оценка результатов деятельности**

52. Объектами контроля при функционировании СУОТ являются мероприятия, процессы и процедуры, реализуемые в рамках СУОТ.

53. К основным видам контроля функционирования СУОТ относятся:



1) контроль состояния рабочего места, оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках производственных и технологических процессов; выявление опасностей и определение уровня профессионального риска; контроль показателей реализации мероприятий, процессов и процедур;

2) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер (СОУТ, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров);

3) учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

4) учет изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования;

5) контроль эффективности функционирования отдельных элементов СУОТ и системы в целом.

54. В рамках контрольных мероприятий может использоваться фото - и видеофиксация.

55. Виды и методы контроля применительно к конкретным процессам (процедурам) определяются планом мероприятий. По результатам контроля составляется акт.

56. В ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» составляется ежегодный отчет о функционировании СУОТ.

57. В ежегодном отчете отражается оценка следующих показателей:

1) достижение целей в области охраны труда;

2) способность СУОТ, действующей в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ», обеспечивать выполнение обязанностей, отраженных в политике в области охраны труда;

3) эффективность действий на всех уровнях управления;

4) необходимость дальнейшего развития СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц, перераспределение ресурсов;

5) необходимость своевременной подготовки работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

6) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;

7) полнота идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ;

8) необходимость выработки корректирующих мер.

58. Показатели контроля функционирования СУОТ определяются, в частности, следующими данными:

- абсолютными показателями (время на выполнение, стоимость, технические показатели и пр.);

- относительными показателями (соотношение планируемых и фактических результатов, показатели в сравнении с другими процессами и пр.);

- качественными показателями (актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ).

59. С учетом данных ежегодного отчета оценивается необходимость привлечения независимой специализированной организации для обеспечения внешнего контроля СУОТ.

### VIII. Улучшение функционирования СУОТ

60. С учетом показателей ежегодного отчета о функционировании СУОТ в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» при необходимости реализуются корректирующие меры по совершенствованию ее функционирования.

61. Реализация корректирующих мер состоит из следующих этапов:

- разработка;
- формирование;
- планирование;
- внедрение;
- контроль.

62. Действия на каждом этапе реализации корректирующих мер, сроки их выполнения, ответственные лица утверждаются руководителем учреждения.

63. На этапах разработки и формирования корректирующих мер производится опрос работников относительно совершенствования функционирования СУОТ.

64. Взаимодействие с работниками (их представителями) в рамках СУОТ в целом производится на уровне управления "Б".

65. Работники должны быть проинформированы о результатах деятельности организации по улучшению СУОТ.

**Приложение № 4**  
**к Коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

Е.Н. Ермолок

« 28 » 23 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Главный врач  
ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

Л.А. Бусыгина

« 28 » 23 2023 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
между администрацией ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»  
и первичной профсоюзной организацией ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» на 2023-2026 г.

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
1.	<b>Мероприятия по предупреждению несчастных случаев</b>					
1.1.	Эксплуатационные испытания электроустановок во всех корпусах ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ».	корпус	3	150 000,00	II-IV кварталы	Нач. отд. охраны труда, Главный инженер, Главный энергетик
1.2.	Обучение руководителей технических подразделений правилам электробезопасности с последующей аттестацией на IV группу	человек	13	195 000,00	III- IV квартал	Нач. отд. охраны труда, Главный энергетик
1.3.	Проведение аттестации не электротехнического персонала по I;II;III группе электробезопасности.	человек	в соответствии с штатным расписанием	-	II-IV кварталы	Нач. отд. охраны труда, Главный энергетик
1.4.	Обучение руководителей и специалистов по курсу «Оказание первой помощи на производстве»	человек	33	26 600,00	II- III квартал	Нач. отд. охраны труда, Главный инженер,



№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
1.5.	Обучение работников ЦСО, КДЛ и участка медицинских газов по курсу «Персонал, обслуживающий оборудование под избыточным давлением» с последующей аттестацией.	человек	19	57 000,00	II-III квартал	Начальник отдела охраны труда, инженер отдела охраны труда
1.6.	Продолжить ремонтные работы по освещенности территории большого городского городка.	территория	54	110 000,00	III квартал	Главный инженер, главный энергетик
1.7.	Обучение по курсу «Охрана труда для руководителей и специалистов учреждения» с последующей аттестацией.	человек	30	150 000,00	III квартал	Начальник отдела по охране труда
1.8.	Обучение сотрудников пожарно-техническому минимуму в объеме должностных обязанностей	человек	70	61 800,00	III-IV кварталы	Начальник отдела по охране труда
1.9.	Обучение специалистов правилам работы на высоте	человек	32	55 000,00	III-IV кварталы	Главный инженер
1.10.	Заключение договора с подрядной организацией по очистке кровли корпусов ГБУЗ «ГКБ» от снега и наледи (сосулек) в осеннее - зимний период.	корпус	5 400 кв. м	2 158 000	IV квартал	Зам главного врача по АХЧ
1.11.	Заключение договора со специализированной подрядной организацией на утилизацию отработавших свой срок ртутьсодержащих ламп и термометров.	штука	по потребности	120 000,00	III квартал	Главный инженер, Главный энергетик
1.12.	Приобретение и укладка противоскользящих полос на ступенях приемного и центрального входов главного корпуса.	метр погонный	80	28 080,00	III квартал	Заместитель главного врача по АХЧ Главный инженер

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
<b>2.</b>	<b>Мероприятия по предупреждению заболеваемости</b>					
2.1.	Установка новых секций на скоростные водонагреватели в главном лечебном корпусе, стационаре детской больницы, . .	единица	3	60 000,00	II-IV кварталы	Главный инженер
2.2.	Проведение медицинских осмотров и вакцинация персонала ГБУЗ МО «ГКБ»	человек	1100	-	II-IV кварталы	Зам. гл. врача по АПРР, зав. отд. профилактики, Заместитель главного врача по эпидемиологическим вопросам
<b>3.</b>	<b>Мероприятия по улучшению условий труда</b>					
3.1.	Проведение специальной оценки условий труда	рабочее место	303	242400,00	II-III квартал	Нач. отд. охраны труда
3.2.	Приобретение передвижных приспособлений (Матрац - Слайдер «Легкое движение») для перемещения пациентов с каталок на кровати.	единица	26 шт.	442 000,00	I-IV квартал 2023г.	Главная медицинская сестра
3.3.	Приобретение средств индивидуальной защиты, специальной одежды	единица (наименований)	7	400 000,00	III - IV квартал	Зам. гл. врача по АХЧ, Главный инженер,
<b>4.</b>	<b>Мероприятия, направленные на достижение безопасных условий труда</b>					
4.1.	Контроль обеспечения требований безопасности, и соблюдения охранного режима на территории учреждения.	корпус	в течение года	12 553 488	I-IV кварталы	Нач. отдела ГО и ЧС
4.2.	Контроль за обслуживанием парковки автомобильного транспорта на территории больничного городка на специально отведённых парковочных местах.	парковка	4 парковки, 135 мест	-	I-IV кварталы	Нач. отдела ГО и ЧС
4.3.	Оснащение инженерно – технической службы приспособлениями, инструментами и оборудованием, необходимыми для ремонта инженерных коммуникаций и технологического оборудования.	единица	15	1 000 000,00	II-IV кварталы	Зам. гл. врача по АХЧ, Главный бухгалтер, Главный инженер

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
4.4.	Приобретение контейнеров для сбора коллоидных и режущих медицинских отходов класса «Б»	единица	3 763 шт. 15 050 шт.	112 750,00 451 000,00	IV квартал 2023г. I-IV квартал 2023-2024г.	Главная медицинская сестра
4.5.	Приобретение специальных пробирок (вакутейнеров) для вакуумного забора венозной крови.	единица	129 000 шт.	250125,00 1 000 500,00	IV квартал 2023г. I-IV квартал 2024г.	Главная медицинская сестра
4.5	Приобретение тележек для перемещения отходов из отделения до места временного хранения	единица	41шт.	100 000,00	IV квартал 2023г. I-IV квартал 2024г.	Заместитель главного врача по эпидемиологическим вопросам

Мероприятия «Соглашения по охране труда», требующие целевого финансирования, будут выполнены при условии выделения запланированных средств на их реализацию.

**Приложение № 5**  
к Коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

Е.Н. Ермолук

«08» 03 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач

ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ»

Л.А. Бусыгина

«08» 03 2023 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, имеющих право  
на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов

Согласно Приказа Министерства труда и Социальной Федерации (Минтруд России) от 12 мая 2022г. № 291н  
в ГБУЗ МО «Жуковская ГКБ» и установленный по результатам специальной оценки условий труда.

Отделение клинической фармакологии	
Должность	Основание
Медицинский лабораторный техник	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2019
<b>Хирургический кабинет (городская поликлиника)</b>	
Должность	Основание
Операционная медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018



<b>Оториноларингологический кабинет (городская поликлиника)</b>	
<b>№п/п</b>	<b>Основание</b>
1	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018
2	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018
<b>Кабинет врач – инфекциониста (городская поликлиника)</b>	
<b>№п/п</b>	<b>Основание</b>
1	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018
2	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018
<b>Кабинет паллиативной медицинской помощи (городская поликлиника)</b>	
<b>№п/п</b>	<b>Основание</b>
1	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018
2	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018
<b>Женская консультация</b>	
<b>№п/п</b>	<b>Основание</b>
1	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ -2018

2	Врач-акушер-гинеколог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2018
3	Врач-акушер-гинеколог (по оказанию медицинской помощи в детском возрасте)	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2018
4	Операционная медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2018
<b>Физиотерапевтический кабинет (Детское поликлиническое отделение №1)</b>			
<b>Основание</b>			
№п/п	Должность		
1	Медицинская сестра по физиотерапии	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2019
<b>Отделение рентгенохирургических методов диагностики и лечения</b>			
1	Заведующий отделением рентгенохирургических методов диагностики и лечения – врач – по рентгеноваскулярным диагностике и лечению	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2018
2	Врач – по рентгеноваскулярным диагностике и лечению	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2018
3	Врач- сердечно сосудистый хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2022
4	Операционная медицинская сестра		
<b>Гинекологическое отделение</b>			
<b>Основание</b>			
№ п/п	Должность		
1	Заведующий гинекологическим отделением - врач – акушер – гинеколог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
2	Врач-акушер-гинеколог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022

3	Операционная медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Офтальмологическое отделение</b>			
№п/п	Должность	<b>Основание</b>	
1	Заведующий офтальмологическим отделением- врач-офтальмолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
2	Врач-офтальмолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
<b>Травматологическое отделение</b>			
№п/п	Должность	<b>Основание</b>	
1	Заведующий травматологическим отделением - врач - травматолог – ортопед	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
2	Врач - травматолог – ортопед	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Хирургическое отделение</b>			
№ п/п	Должность	<b>Основание</b>	
1	Заведующий хирургическим отделением - врач - хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
2	Врач - хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
4	Медицинская сестра – перевязочной	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Гнойная хирургия</b>			
№ п/п	Должность	<b>Основание</b>	

1	Заведующий отделением гнойной хирургии – врач – хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
2	Врач-хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
3	Врач – хирург детский	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
4	Медицинская сестра перевязочной	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Отделение челюстно - лицевой хирургии</b>			
№ п/п	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>	
1	Заведующий отделением челюстно-лицевой хирургии – врач - челюстно - лицевой хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
2	Врач – челюстно - лицевой хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
<b>Оториноларингологическое отделение</b>			
№п/п	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>	
1	Заведующий оториноларингологическим отделением-врач-оториноларинголог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
2	Врач-оториноларинголог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
<b>Урологическое отделение</b>			
№п/п	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>	
1	Заведующий урологическим отделением – врач - уролог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018
2	Врач-уролог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2018



3	Операционная медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2022
<b>Отделение сердечно - сосудистой хирургии</b>		
№ п/п	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>
1	Заведующий отделением сердечно сосудистой хирургии – врач –сердечно-сосудистый хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2022
2	Врач - сердечно-сосудистый хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2022
<b>Онкологическое отделение</b>		
№ п/п	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>
1	Заведующий онкологическим отделением - врач-онколог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2018
2	Врач-онколог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2018
3	Старшая медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2018
4	Медицинская сестра палатная	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2018
5	Медицинская сестра процедурной	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2018
<b>Отделение анестезиологии – реанимации</b>		
№ п/п	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>
1	Заведующий отделением анестезиологии и реанимации – врач - анестезиолог – реаниматолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУТ-2022

2	Врач- анестезиолог-реаниматолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
3	Старшая медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
4	Медицинская сестра-анестезист	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Отделение реанимации и интенсивной терапии</b>			
№ п/п	Должность	Основание	
1	Заведующий отделением реанимации и интенсивной терапии – врач- анестезиолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
2	Врач- анестезиолог-реаниматолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
3	Старшая- медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
4	Медицинская сестра-анестезист	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Операционное отделение</b>			
№ п/п	Должность	Основание	
1	Заведующий операционным блоком-врач-хирург	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
2	Старшая медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
3	Операционная медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2022
<b>Патологоанатомическое отделение</b>			
№ п/п	Должность	Основание	

1	Заведующий патологоанатомическим отделением - врач - патологоанатом	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
2	Врач - патологоанатом	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
3	Врач - стажер	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
4	Старший лаборант	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
5	Фельдшер-лаборант	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
6	Лаборант	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
7	Медицинский регистратор	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
8	Санитар, санитарка	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
<b>Отделение диализа</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Основание</b>	
1	Заведующий отделением диализа - врач - нефролог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2021
2	Врач - нефролог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2021
3	Старшая медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2022
4	Медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2021
5	Медицинская сестра перевязочной	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУГ-2021
<b>Эндоскопическое отделение</b>			



№ п/п	Должность	Основание
1	Заведующий эндоскопическим отделением - врач-эндоскопист	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2018
2	Врач - эндоскопист	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2018
4	Старшая медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2018
5	Медицинская сестра	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2018
<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>		
№ п/п	Должность	Основание
1	Заведующий клинико-диагностической лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2022
2	Врач клинической лабораторной диагностики	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2022
3	Фельдшер-лаборант	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2022
4	Лаборант	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2022
5	Санитарка	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2022
<b>Отделение лучевой диагностики</b>		
№ п/п	Должность	Основание
1	Заведующий отделением лучевой диагностики – врач - рентгенолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н СОУГ-2021

2	Врач-рентгенолог	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2021
3	Рентгенолаборант	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2021
<b>Физиотерапевтическое отделение</b>			
№ п/п	Должность	Основание	
1	Медицинская сестра по физиотерапии	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ-2021
<b>Отдел медицинского оборудования</b>			
№ п/п	Должность	Основание	
1	Техник (отделение диализа)	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2019
<b>Материально-технический отдел</b>			
№п/п	Должность	Основание	
1	Электрогазосварщик	Согласно приказа Минтруда России от 12 мая 2022г. № 291н	СОУТ -2019