

**Государственное бюджетное
учреждения здравоохранения
Московской области
«Жуковская областная клиническая больница»**



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

на 2026 – 2029 годы

**г.о. Жуковский,
Московская область**

СОДЕРЖАНИЕ

Коллективного договора

	Содержание	- стр. 2
	Коллективный договор	- стр. 3
Приложение № 1	Перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск, а также продолжительность рабочего времени работников (в неделю)	- стр. 53
Приложение № 2	Список должностей на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (в отсутствии специальной оценки условий труда)	- стр. 71
Приложение № 3	Перечень должностей работников, имеющих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет	- стр. 73

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Жуковская областная клиническая больница» и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Жуковская областная клиническая больница» (далее также Работодатель, Учреждение) в лице главного врача Бусыгиной Лилии Алиевны, действующего на основании Устава государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Жуковская областная клиническая больница», с одной стороны, и Работники государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Жуковская областная клиническая больница» (далее – Работники), интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Жуковская областная клиническая больница», объединяющая 63 % от числа всех работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Жуковская областная клиническая больница» (далее также первичная профсоюзная организация или Профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации Родионовой Эльвиры Рашитовны.

Действие Договора распространяется на Работников и Работодателя.

1.2. Комиссия, создаваемая Сторонами для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Коллективного договора (далее – Комиссия), наделяется полномочиями (на весь срок действия Коллективного договора) на ведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и на осуществления контроля за соблюдением Сторонами условий Коллективного договора.

Настоящее условие Коллективного договора действует в случае сохранения стороной, представляющей интересы работников, полномочий на представление интересов (объединение первичной профсоюзной организацией более половины работников Учреждения).

Стороны наделяются правом замены членов Комиссии в случае необходимости.

1.3. Условия Договора являются обязательными для исполнения всеми работниками ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ». Затраты ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», 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.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2024-2026 годы, Двусторонним отраслевым региональным соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2024-2026 годы (далее Соглашение) и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае отсутствия в коллективном договоре Учреждения условий, которые в силу Соглашения являются обязательными, соответствующие условия Соглашения являются для сторон социального партнерства на локальном уровне непосредственно действующими.

1.5. Заключение Коллективного договора направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.6. При заключении коллективного договора полномочные Стороны руководствуются основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий Коллективного договора;
- контроль за выполнением условий Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине условий Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен в целях:

- достижения оптимального согласования интересов работников и Работодателя;

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности работы Учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;

- установления гарантий и компенсаций работникам Учреждения;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.8. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам форм, систем и размеров оплаты труда; рабочего времени и времени отдыха; установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; совмещающим работу с обучением; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников; организации оздоровления работников и членов их семей; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.9. Во исполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Договора в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организацией, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

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.

Действие Договора не прекращается с изменением структуры учреждения, смены руководителя учреждения, наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», в том числе и работающим на условиях совместительства, оформляются заключением письменного трудового договора (с использованием принципов 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 иными правовыми актами.

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).

Должностные инструкции являются приложением к трудовому договору.

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель 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, могут предусматриваться 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 Московской области «Жуковская ОКБ» после прохождения переподготовки, переобучения или приобретения другой профессии организуемых по инициативе работодателя или работника и произведенных за счет Работодателя, не менее пяти лет (ст. 57, 70, 249 ТК РФ).

2.3. Работодатель содействует Работникам, желающим пройти переподготовку, пройти 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 Работодателем, оплачивается Работодателем. 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).

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации медицинских работников по специальности.

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

- 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, 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. 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 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 ОКБ» и в соответствие с абзац. 2 и 3 ст. 261 ТК РФ;
- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

К одиноким матерям относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или

усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

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 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- 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 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.9.1. На основании заявления работника, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации

или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (в соответствии со ст. 351.7. ТК РФ).

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 приказы о сокращении численности и штатов, (ст. ст. 82, 180 ТК РФ, ч. 4 ст. 53 Закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ).

При массовом высвобождении работников, связанном с сокращением штатов и численности работников Учреждения, осуществляется после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления Московской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в целях осуществления контроля за соблюдением прав и интересов членов профсоюза.

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.

Высвобождение является массовым, если сокращается (Двустороннее отраслевое региональное 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. При прекращении трудового договора Работник, в том числе Работник, с которым заключен Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, 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 руководствуется требованиями ст. 84.1, 137, главой 39 ТК РФ.

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 - Правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) в силу ст.189 ТК РФ.

3.3. В ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» применяется следующая продолжительность рабочей недели:

пятидневная с двумя выходными днями,

шестидневная с одним выходным днем,

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику/ сменная работа по графику сменности,

неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, список должностей которых является приложением к ПВТР.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных ПВТР, устанавливается трудовым договором.

3.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации (ст. ст. 94, 100, 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.

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

- работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;
- работников, являющихся инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю;
- работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3) ~~или опасным условиям труда~~, – 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, а также с учетом условия п. 3.2.2.2 Соглашения:

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

3.6. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, с учетом Постановления Министерства труда 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, 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 с целью организации круглосуточной медицинской помощи по должностям, по которым имеется дефицит;
- для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели с целью организации медицинской помощи по должностям, по которым имеется дефицит.

Перечень должностей, по которым у работодателя имеется дефицит, и продолжительность рабочего времени устанавливается локальным актом учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

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.

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 данное 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.

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, ст. 113 ТК РФ).

Сверхурочная работа регулируется ст. 99 ТК РФ.

Работодатель вправе при необходимости привлекать к *сверхурочной работе* Работников, в т.ч. занятых на работах с вредными условиями труда, с их согласия (ч. 2 ст. 99 ТК РФ), и без такового в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ, с соблюдением максимальной продолжительности работы, а также ведением учета отработанного времени (ч. 6, 7 ст. 99 ТК РФ).

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.

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 Московской области «Жуковская ОКБ» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ПВТР учреждения с указанием количества дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, принятым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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. Для отдельных работников может быть установлен *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).

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 выборного органа Первичной профсоюзной организации, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Начало и окончание рабочей смены, порядок чередование смен должны определяться в силу ст. 100 ТК РФ правилами внутреннего трудового распорядка.

На основании установленных в правилах внутреннего трудового распорядка начала и окончания смены, чередования рабочих и нерабочих смен, учетного периода работодателем составляется график сменности при сменном режиме работы. См. п. 3.1.8 Отраслевого соглашения.

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 обязательными для работников ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ».

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 актируется, 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 (абзац. 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 работы, 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 для отдыха и питания, 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. В случае, если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

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.

3.15 Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в случаях предусмотренных ст. 268 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 – конкретная продолжительность составных элементов гибкого режима устанавливается по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.2. Перерыв для отдыха и питания в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» устанавливается:

- для немедицинского персонала ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» 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 Московской области «Жуковская ОКБ» в соответствии со ст. 108 ТК РФ – на 30 минут в день в свободное от непосредственного выполнения функциональных обязанностей время. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается ПВТР).

Конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

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 Московской области «Жуковская ОКБ» 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 отпуска (как основного, так и дополнительного) является график отпусков.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При необходимости в него вносятся изменения в порядке, установленном ст. 124 ТК РФ,

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

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:

- 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);
- Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1);
- ветераны боевых действий, инвалиды войны (3.3.12 Отраслевого соглашения);
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска - неиспользованной части отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
 - один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
 - имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет) (ст. 262.2 ТК РФ);
 - в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
 - почетные доноры России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
 - получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- ветераны труда Московской области в возрасте, дающем право на страховую пенсию по старости, в части предоставления основного оплачиваемого отпуска (п. 6 ч. 1 ст. 3 Закона Московской области от 23.03.2006 № 36/2006-ОЗ «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области»).

- супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

- женщины перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- работающие по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

- в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора в удобное для работника время.

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, за исключением случая введения специальных мер в сфере экономики Правительством Российской Федерации, регулирующих в данной части трудовые отношения (252 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 работников, (ст. 125 ТК РФ).

4.7. *Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска* Работникам ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также Работникам с ненормированным рабочим днем и Работникам, указанным в п.4.10. настоящего коллективного договора, предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору на основании Соглашения и настоящего 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

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).

4.8. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и настоящего коллективного договора (Приложение №1, №2 к Настоящему Коллективному договору) с учетом результатов специальной оценки условий труда. В случае организации новых рабочих мест на которых СОУТ еще не проведена - на основании 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 соответствии с п. 3.3.4.1.-3.3.4.5. Соглашения.

Работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - продолжительность дополнительного отпуска определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 8 мая 2025 года № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.9. 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).

Продолжительность дополнительного отпуска определяется с учетом фактически отработанного времени на работах с вредными условиями труда независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее половины рабочего дня, смены.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда продолжительностью, установленной Коллективным договором, предоставляется работнику за 11 месяцев фактической занятости в этих условиях. Если работник отработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск ему предоставляется пропорционально отработанному времени.

Порядок предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда определен в Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 "Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (далее - Инструкция). Инструкция в части, не противоречащей ТК РФ, подлежит применению в силу части 1 статьи 423 Кодекса и пункта 3.3.4.7 Соглашения.

4.10. 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», перечень таких работников установлен в Приложении №3 к настоящему Коллективному договору.

4.11. Для работников, которые имеют право на отпуск в удобное для себя время, заявления на отпуск рекомендовано подавать Работником за 21 календарный день до даты отпуска.

4.12. 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.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

За первый год работы Работника полный ежегодный (в т.ч. дополнительный) оплачиваемый отпуск предоставляется через 11 месяцев работы. Ранее данного времени отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному времени.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией за исключением случаев, указанных в ТК РФ (ст. 126, 117 ТК РФ, п. 3.3.6. Соглашения).

Замена части отпуска за вредные условия труда производится с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.13. 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);
- если учебный отпуск совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском;
- в других случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», допускается с согласия работника ~~продление~~ или перенесение основного оплачиваемого 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).

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

4.15. 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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 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 Работникам может быть применено дисциплинарное взыскание — увольнение за прогул.

4.16. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, которым установлен *ненормированный рабочий день*, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, не может быть менее трех календарных дней и не зависит от объема, отработанного в рабочем году времени.

4.17. 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.

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

4.18. 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 каждые два часа по 15 минут, которые включаются в рабочее время.

4.19. 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.

4.20. 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.

4.21. 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).

4.22. При расторжении трудового договора Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованных 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.

4.23. Стороны договорились, что в случае изменения трудового законодательства по вопросу о продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, условий Соглашения, 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) не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 30-го числа текущего

месяца (в феврале в последний день месяца) пропорционально отработанному времени с учетом всех компенсационных выплат, расчет которых не зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени; и за вторую половину месяца – 15-го числа следующего месяца окончательный расчет за предыдущий месяц работы за отработанный период работы (ст. 136 ТК РФ).

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 Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов», объединениями работодателей Московской области. Если зарплата работника с учетом всех надбавок меньше установленного минимального размера заработной платы на территории Московской области, ему производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Устанавливать доплаты до минимального размера оплаты труда исходя из того, что в состав заработной платы не включаются:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- 2) повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (*пункт 2.4.6. Соглашения*)

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 выплачивается работнику 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 календарных 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*) 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 выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст. 136 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 Московской области «Жуковский ОКБ» (которым определены составные части заработной платы, их размеры, сроки, основания и условия выплат), утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании Постановления Правительства Московской области от 04.07.2024 № 674-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Московской области», локальных нормативных актов в части оплаты труда Работодателя.

Работодатель производит выплаты стимулирующего характера Работникам на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа 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) являются одной из составляющей заработной платы и могут выплачиваться за иные, более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (ст. 135 ТК РФ).

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. Размер заработной платы работников учреждений устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждения устанавливаются в соответствии со схемой расчета должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышающих коэффициентов работников государственных учреждений здравоохранения Московской области (далее - схема расчета), согласно приложению 1 к Положению об оплате труда учреждения, на основании Порядка проведения тарификации работников государственных учреждений здравоохранения Московской области согласно приложению 3 к Положению об оплате труда учреждения.

Количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с таблицей 2 приложения 1 к Положению об оплате труда учреждения. Тарифные разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Размер должностного оклада (тарифной ставки) работников учреждения определяется путем суммирования базового должностного оклада (тарифной ставки) и произведений базового должностного оклада (тарифной ставки) на повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу (тарифной ставке).

К базовому должностному окладу (тарифной ставке) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы (устанавливается в зависимости от стажа работы);

коэффициент специфики работы (устанавливается в зависимости от условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений);

коэффициент за наличие ученой степени, почетных званий (устанавливается при наличии ученой степени и / или почетного звания);

коэффициент квалификации (устанавливается в соответствии с квалификационной категорией работника);

коэффициент масштаба управления (устанавливается в зависимости от масштаба и сложности руководства учреждением);

коэффициент уровня работы (устанавливается в соответствии с видами работ по наименованию должности, занимаемой в учреждении);

коэффициент местонахождения (устанавливается в зависимости от места расположения учреждения).

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии со схемой расчета, согласно приложению 1 к Положению об оплате труда учреждения.

Порядок исчисления и сохранения стажа работы в учреждениях для определения размера повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу (тарифной ставке) устанавливается в соответствии с Порядком исчисления и сохранения стажа непрерывной работы в государственных учреждениях здравоохранения Московской области, согласно приложению 2 к Положению об оплате труда учреждения

Оплате труда руководителя определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения государственных учреждений здравоохранения Московской области к группам по оплате труда руководителей, утверждаемым Министерством здравоохранения Московской области.

5.5.1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда учреждения, трудовым договором.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляют собой совокупность денежных выплат к должностным окладам работников за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда – компенсационные выплаты.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору), и не могут быть ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Московской области, иными нормативными правовыми актами Московской области с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П.

5.5.2.1. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда Работодателя, включая компенсационные

и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.5.2.2. Работникам учреждения, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом компенсационной выплаты к должностному окладу за работу с вредными условиями труда за фактически отработанное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием неотложной медицинской помощи, выездному персоналу доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом компенсационной выплаты к должностному окладу за работу с вредными условиями труда за фактически отработанное время.

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 - доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом компенсационной выплаты к должностному окладу за работу с вредными условиями труда за фактически отработанное время, в том числе и за каждый час работы.

Перечень таких подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа и является приложением к Положению об оплате труда работников ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ».

В случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в увеличенном размере за фактически отработанные часы в указанном периоде в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.153 Трудового кодекса РФ). Работодатель оплачивает Работникам работу в *нерабочий праздничный и выходной дни*, с учетом норм постановления Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

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

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с работодателем. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

5.5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата к должностному окладу, в зависимости от степени (подкласса) вредности условий труда, установленной по результатам специальной оценки условий труда, согласно списку должностей с указанием подклассов вредности и в размерах, установленных Положением об оплате труда учреждения (Приложение №4 к Положению об оплате труда учреждения).

5.5.3. Работникам могут выплачиваться следующие выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность,
за высокие результаты работы,
за качество выполняемых работ,
премия за месяц,
премия за квартал,
премия за год,
единовременная премия.

Порядок и размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается работодателем на основании результатов выполнения показателей и критериев оценки деятельности учреждения, утверждаемых Министерством здравоохранения Московской области.

Порядок и размер выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании качественных и количественных показателей результатов труда, согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», утвержденного приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации, в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в составе заработной платы за фактически отработанное время из объема средств обязательного медицинского страхования,

средств бюджета Московской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, при условии достаточной финансовой обеспеченности.

5.4. Работодатель оплачивает *работу по совместительству* врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу ГБУЗ Московской области «Жуковский ОКБ» 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. Перечень должностей работников, которым разрешается работа по совместительству до 1 ставки, утверждается Работодателем локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

5.5. Работникам, выполняющим в ГБУЗ Московской области «Жуковский ОКБ» 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 по соглашению сторон трудового договора (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

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

5.7. *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).

5.8. *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 условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Если работник оспаривает основания и (или) размеры удержания, а также при истечении месячного срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, удержания производятся по решению суда.

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.

5.9. 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).

5.12. 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.

5.13. 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;
- 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 Московской области «Жуковская ОКБ».

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 Примерного 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 Московской области «Жуковская ОКБ» обучение и проверку знаний Работников по охране труда и безопасным методам работы и приемам выполнения работ.

6.2.7. Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, за счёт средств ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» на основании статьи 221 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Перечень профессий и должностей, работники которых заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее - Нормы); в соответствии с требованиями приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 766н.

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 N 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, утверждается локальным нормативным актом ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» и утверждается с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации либо является приложением к коллективному договору.

Порядок и условия выдачи молока, в том числе порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или возмещения работникам его стоимости (п. 7 Норм и условий бесплатной выдачи молока, утв. приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н), возможность замены компенсационной выплатой молока (ст. 222 ТК РФ, п. 1 Порядка осуществления компенсационной выплаты, утв. приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н), конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации (п. 5 Порядка осуществления компенсационной выплаты, утв. приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н) устанавливаются в соответствии с отдельным локальным актом учреждения.

«По письменным заявлениям работников допускается замена молока или равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, или замена указанной компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты.»

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 в результате незаконного лишения его возможности трудиться. (гл. 38 Трудового кодекса РФ ст.234-237).

6.2.13. В силу п. 4.3.9 Отраслевого соглашения:

«Работодатель определяет места для отдыха и приема пищи для работников, которым по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить невозможно, исходя из того, что работнику запрещается принимать пищу на рабочем месте.»

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

6.2.15. 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.

6.2.17. Работодатель в силу п. 4.3.1 Отраслевого соглашения устанавливает локальными нормативными актами функциональные обязанности и полномочия в области охраны труда для заместителей руководителей учреждения, руководителей филиалов, руководителей структурных подразделений, а также, при необходимости, устанавливает обязанности

и полномочия для конкретных работников, в целях создания и функционирования системы управления охраной труда, реализации обязанностей по обеспечению безопасных условий

и охраны труда, возложенных на Работодателя, и фиксирует эти функциональные обязанности и полномочия в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц соответствующих работников.

6.2.18. Работодатель обеспечивает участие в комиссии по проведению СОУТ не менее двух представителей первичной профсоюзной организации.

6.2.19. В силу п. 4.3.7 Отраслевого соглашения при оценке воздействия биологического фактора на рабочем месте в ходе проведения СОУТ комиссия учитывает следующие сведения (информацию):

1) основные и сопутствующие заболевания пациентов, а также виды патогенных биологических агентов (далее – ПБА), вызвавшие данные заболевания, и механизмы и пути передачи инфекции, ПБА;

2) механизмы и пути передачи инфекции, ПБА, в том числе в эпидемический сезон;

3) места пребывания работников (расположение рабочих мест), где возможен контакт с соответствующими пациентами, выполняемые работы и (или) контакт с биологическими жидкостями, загрязненными медицинским инструментом, бельем, документами

и др. материалами. При этом не учитываются применяемые работниками санитарные средства защиты и средств индивидуальной защиты.

В силу п. 4.3.8 Отраслевого соглашения Работодатель обеспечивает передачу первично профсоюзной организации проекта отчета о проведении СОУТ (до его подписания условий труда в целях оценки соблюдения законодательства о СОУТ.

Работодатель обеспечивает СИЗ и санитарными средствами защиты членов первичной профсоюзной организации, профсоюзных инспекторов труда и специалистов Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий Отраслевого соглашения, коллективных договоров, а также независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников (п. 4.3.13 Отраслевого соглашения).

Работодатель включает мероприятия по улучшению условий и охраны труда в план финансово-хозяйственной деятельности (п. 4.3.3 Отраслевого соглашения).

Работодатель в силу п. 4.3.2 Отраслевого соглашения создает службу (отдел) охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда

в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением исходя из следующих требований:

расчет численности специалистов службы (отдела) охраны труда производится

в соответствии с Методикой расчета численности работников службы охраны труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»;

служба (отдел) охраны труда организуется в форме самостоятельного структурного подразделения, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы охраны труда;

руководитель службы (отдела) охраны труда служба или специалист по охране труда подчиняется непосредственно Работодателю.

Работодатель включает в состав комиссии по расследованию несчастных случаев представителя первичной профсоюзной организации и уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда (п. 4.3.12 Отраслевого соглашения).

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, Социальный фонд.

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

8.1.6. 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.

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, являющихся членами профсоюза, 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.

8.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий Соглашения, настоящего коллективного договора.

8.2.6. Подготавливать мотивированное мнение по проектам локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью работника, коллективных договоров.

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 Московской области «Жуковская ОКБ», 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 Московской области «Жуковская ОКБ», сокращением численности или штата предупредить Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предполагаемого увольнения.

- оплатить выходное пособие 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.

9.2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» процедура проводится на основании п. 2.10 настоящего Коллективного договора и Трудового законодательства.

9.2.3. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» 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 право Первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ»;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- социальной защиты и охраны труда Работников.
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения.

10.1.2. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

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.

10.1.6. В рамках социального партнерства, Работодатель обсуждает с первичной профсоюзной организацией вопросы о работе Учреждения, планов его социально-экономического развития на собраниях Первичной профсоюзной организации.

10.1.7. Работодатель на сайте Учреждения создает раздел «Профсоюзная страничка» и предоставляет возможность Первичной профсоюзной организации размещать информацию в данном разделе.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

11.1. Работники обязуются:

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

11.1.2. Подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», соблюдать трудовую дисциплину.

11.1.3. Выполнять требования правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности объектов Работодателя.

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 охраняемую законом тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ».

11.1.7. Бережно относиться к имуществу ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ».

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

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. В соответствии со статьей 30 Трудового Кодекса РФ «первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией».

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 Московской области «Жуковская ОКБ», укреплению трудовой дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести и престижности выполняемой работы.

Способствовать созданию благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

12.1.3. Организовывать работу профсоюзных групповых организаторов (профгруппоргов, профторгов) 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 за 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 Московской области «Жуковская ОКБ».

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 членам профсоюза, проводить обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12.1.19. Осуществлять противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате (158.1. ТК РФ).

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

13.1. Работодатель обязуется:

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 индивидуальных трудовых 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, в свое основное рабочее время.

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.

Обеспечивать сохранность письменных заявлений работников об удержании членских взносов на весь период трудовой деятельности работника в Учреждении, в том числе в случае реорганизации (п. 7.1.1.9. Отраслевого соглашения).

Осуществляют постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из начисленных работникам - членам профсоюза заработной платы совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (7.1.1.10).

Два раза в год совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации производят сверку по членским профсоюзным взносам (7.1.1.11).

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 1 % от заработка.

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.

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.

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

14.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ, в т.ч. путем рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ); рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 403 ТК РФ); рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ).

При этом примирительной комиссией коллективные трудовые споры рассматриваются всегда. Этот этап разрешения коллективного трудового спора является обязательным (ч. 2 ст. 401 ТК РФ). Достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора соглашения оформляются в письменной форме и обязательны для всех сторон трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

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

14.3. КТС ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ» создается приказом главного врача (назначаются представители работодателя) и решением общего собрания (конференцией) работников (избираются представители работников).

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

14.4. Представительный орган работников имеет право обратиться с заявлением к учредителю (Министерство здравоохранения Московской области). Учредитель (работодатель руководителя учреждения) обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем учреждения 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).

Представительный орган работников имеет право обратиться с заявлением к Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении заместителями руководителя учреждения, руководителями структурных подразделений учреждения, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю учреждения, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

15. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

15.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ», 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. При этом поручить функции наставника специалисту можно с его письменного согласия. Под ними подразумевают помощь коллеге в овладении навыками работы по профессии или специальности. Содержание, сроки, форму выполнения обязанностей и плату за них требуется указать в трудовом договоре или допсоглашении к нему.
- создавать и поддерживать работу Молодежного Совета ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ»;
- 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 участвовать 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, оформляются в письменном виде путем подписания сторонами дополнительных соглашений к Договору, в порядке, установленном ТК РФ.

Дополнительные соглашения к Договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с даты их подписания Сторонами.

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

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 с *конференции* работников. 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.

От стороны работников.

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУЗ Московской области
«Жуковская ОКБ»



Э.Р.Родионова

2026 г.

От стороны работодателя

Главный врач
ГБУЗ Московской области
«Жуковская ОКБ»



Л.А. Бусыгина

2026 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору

Перечень

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск, а также продолжительность рабочего времени работников (в неделю) в соответствии со статьей 350 ТК РФ.

Во исполнение требований результатов специальной оценки условий труда установлено:

№ п/п	Структурное подразделение, должность	Продолжит. рабочей недели (часов)	Основание	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание
Общепольничный медицинский персонал					
1	Врач-эпидемиолог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Помощник эпидемиолога	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Терапевтическое отделение № 2					
1	Врач - общей практики	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Хирургический кабинет					
1	Операционная медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Кабинет врача- колопроктолога					
Оториноларингологический кабинет					
1	Врач-оториноларинголог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий

					труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Онкологический кабинет					
1	Врач-онколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
2	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Процедурный кабинет					
1	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Кабинет врача-инфекциониста					
1	Врач-инфекционист	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 (Раздел I. Приложения № 1)	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская сестра	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 (Раздел I. Приложения № 1)	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Централизованное отделение первичной медико- санитарной помощи					
1	Врач-терапевт	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда. (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-педиатр	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Фельдшер	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Диагностическое дерматовенерологическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач- дерматовенеролог	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел I. Приложения № 1)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач- дерматовенеролог	36	Постанов. Правительства РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий

			от 14.02.2003 № 101 (Раздел I. Приложение № 1)		труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел I. Приложение № 1)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел I. Приложение № 1)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра процедурной	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел I. Приложение № 1)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Амбулаторное отделение психиатрической и наркологической помощи					
1	Заведующий отделением -врач-психиатр	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложение № 1)	35	результаты СОУТ 2025г. класс условий труда (2.0) ст. 115 ТК РФ Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
2	Врач-психиатр участковый	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложение № 1)	35	результаты СОУТ (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
3	Врач-психотерапевт	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложение № 1)	35	результаты СОУТ (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
4	Врач-психиатр-нарколог	36	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложение № 1)	35	результаты СОУТ (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615

5	Медицинская сестра участковая	36	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложения № 1)	35	результаты СОУТ (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615 (Приложение п.1)
6	Медицинская сестра	36	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложения № 1)	35	результаты СОУТ (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
7	Медицинский психолог	36	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел V. Приложения № 1)	35	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (2.0) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
Консультативно – диагностический центр					
1	Врач-оториноларинголог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач - акушер - гинеколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Врач - уролог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Женская консультация					
1	Заведующий отделением - акушер-гинеколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2025г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-акушер-гинеколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Врач-терапевт	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Старшая акушерка	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Акушерка	39	статья 350 ТК	14	результаты СОУТ

			РФ		2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
6	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
7	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
8	Операционная медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Дневной стационар акушерского профиля					
1	Врач-акушер-гинеколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Детская поликлиника					
Детское поликлиническое отделение № 1					
1	Врач-педиатр участковый	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2)
3	Медицинская сестра участковая	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Детское поликлиническое отделение № 2					
1	Врач-педиатр участковый	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская	39	статья 350 ТК	14	результаты СОУТ

	сестра участковая		РФ		2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Психоневрологический кабинет					
1	Врач-психиатр детский участковый	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 1)	35	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
2	Медицинская сестра	36	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 1)	35	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
3	Медицинский психолог	36	статья 350 ТК РФ	35	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.1) ст. 118 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 08.05.2025г. №615
Оториноларингологический кабинет					
1	Врач-оториноларинголог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Прививочный кабинет					
1	Медицинская сестра (медбрат)	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Детский консультативно-диагностический центр					
1	Врач- педиатр	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-	39	статья 350 ТК	14	результаты СОУТ

	оториноларинголог		РФ		2023г. класс условий труда. (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Круглосуточный стационар					
Кардиологическое отделение					
1	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Блок реанимации и интенсивной терапии кардиологического профиля					
1	Заведующий отделением - врач-кардиолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-кардиолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Врач-анестезиолог-реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра палатная	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение рентгенохирургических методов диагностики и лечения					
1	Заведующий отделением - врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 3)	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 3)	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Врач - кардиолог	39	статья 350 ТК РФ	0	результаты СОУТ 2025г. класс условий труда (3.1) ст. 116 ТК РФ
4	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
5	Операционная медицинская сестра	30	Постановление Правительства	21	результаты СОУТ 2023г. класс условий

			РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 3)		труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
6	Медицинская сестра палатная	39	статья 350 ТК РФ	0	результаты СОУТ 2025г. класс условий труда (3.1) ст. 116 ТК РФ
7	Медицинская сестра процедурная	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2025г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
Гинекологическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач- акушер-гинеколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
2	Врач-акушер- гинеколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
5	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ)
6	Операционная медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
Неврологическое отделение для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения					
1	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Блок реанимации и интенсивной терапии для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения					
1	Заведующий отделением - анестезиолог- реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-невролог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2)

					3.3.4.2. Соглашения
3	Врач-анестезиолог-реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Врач-кардиолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
6	Медицинская сестра палатная	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
7	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
8	Медицинская сестра – анестезист	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Офтальмологическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-офтальмолог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-офтальмолог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Терапевтическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-терапевт	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-терапевт	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий

					труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Врач-эндокринолог	39	Статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра палатная	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Травматологический центр					
1	Заведующий центром - врач- травматолог- ортопед	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2024г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Травматологическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач- травматолог- ортопед	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-травматолог- ортопед	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Нейрохирургическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач- травматолог- ортопед	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-нейрохирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2)

					3.3.4.2. Соглашения
Хирургическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение гнойной хирургии					
1	Заведующий отделением - врач-хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение челюстно-лицевой хирургии					
1	Заведующий отделением - врач-челюстно-лицевой хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач - челюстно-лицевой хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий

	перевязочной				труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Стоматологический кабинет					
1	Врач-стоматолог-хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) ст. 117 ТК РФ
Оториноларингологическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-оториноларинголог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-оториноларинголог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Урологический центр					
Урологическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-уролог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-уролог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение сердечно-сосудистой хирургии					

					3.3.4.2. Соглашения
2	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Операционная медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Операционное отделение №2					
1	Операционная медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2025г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Патологоанатомическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-патологоанатом	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел II. Приложения № 3)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.3) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-патологоанатом	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел II. Приложения № 3)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.3) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старший лаборант	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел II. Приложения № 3)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.3) 3.3.4.2. Соглашения
4	Фельдшер-лаборант	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел II. Приложения № 3)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.3) 3.3.4.2. Соглашения
5	Лаборант	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел II. Приложения № 3)	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.3) 3.3.4.2. Соглашения
6	Санитарка	30	Постанов. Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел II.	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.3) 3.3.4.2. Соглашения

1	Заведующий отделением - врач-сердечно-сосудистый хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-сердечно-сосудистый хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра перевязочной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Педиатрическое отделение					
1	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение паллиативной помощи для взрослых					
2	Медицинская сестра процедурная	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение анестезиологии и реанимации					
1	Заведующий отделением - врач-анестезиолог-реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-анестезиолог-реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра-анестезист	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Операционное отделение					
1	Заведующий отделением - врач-хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2)

			Приложения № 3)		
Приемное отделение (взрослое)					
1	Заведующий отделением - врач- терапевт	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач приемного отделения – врач- терапевт -терапевт	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Врач приемного отделения – врач - хирург	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Врач приёмного отделения - травматолог- ортопед	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2025 г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Врач- приёмного отделения	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
6	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
7	Медицинская сестра приемного отделения	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Приемное отделение (детское)					
1	Врач приёмного отделения – врач- педиатр	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач приёмного отделения	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра приемного отделения	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Дневной стационар терапевтического профиля					
1	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Дневной стационар противоопухолевой лекарственной терапией					
1	Врач-онколог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская	39	статья 350 ТК	14	результаты СОУТ

	сестра палатная		РФ		2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра процедурная	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение реанимации и интенсивной терапии					
1	Заведующий отделением - врач – анестезиолог – реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач - анестезиолог реаниматолог	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра анестезист	39	статья 350 ТК РФ	21	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Инфекционное отделение					
1	Заведующий отделением врач - инфекционист	36	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач - инфекционист	36	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Старшая медицинская сестра	36	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
4	Медицинская сестра палатная	36	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
5	Медицинская сестра процедурной	36	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2022г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Пара клинические отделения					
Отделение диализа					
1	Заведующий отделением - врач-нефролог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-нефролог	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2)

					3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Эндоскопическое отделение					
1	Заведующий отделением - врач-эндоскопист	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-эндоскопист	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
3	Медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Процедурный кабинет (стационар)					
1	Старшая медицинская сестра	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Медицинская сестра процедурной	39	статья 350 ТК РФ	14	результаты СОУТ 2023г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
Отделение лучевой диагностики					
1	Заведующий отделением - врач-рентгенолог	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 3)	21	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения
2	Врач-рентгенолог	30	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (Раздел VI. Приложения № 3)	21	результаты СОУТ 2021г. класс условий труда (3.2) 3.3.4.2. Соглашения

*

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам, на новых образованных рабочих местах на которых еще не проведена 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 (подклассы 3.2, 3.3), 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.

Врачам по рентгенэндоваскулярным диагностик условия труда отнесены к вредным 2, 3 степени (подклассы 3.2, 3.3), устанавливается право на отпуск за вредные условия труда продолжительностью 21 календарный день».

Приложение № 2
к Коллективному договору

СПИСОК
должностей на дополнительный отпуск
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда
(в отсутствии специальной оценки условий труда)
в ГБУЗ Московской области «Жуковская ОКБ»

на основании 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", Постановления Правительства Российской Федерации от 8 мая 2025 г. N 615 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников"

№	Наименование должностей	Количество дополнительных календарных дней
1	Врачебный, средний и младший медицинский персонал, фармацевтический персонал (в отсутствии специальной оценки условий труда)	14
2	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

Перечень должностей работников, имеющих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет

№ п/п	Структурное подразделение в соответствии со штатным расписанием	Должность	Продолжи- тельность отпуска	Основание
1	Городская поликлиника	Врач-терапевт участковый	3 календарных дня	Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 N 2365
2	Городская поликлиника	Медицинская сестра участковая	3 календарных дня	Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 N 2365
3	Детская поликлиника	Врач-педиатр участковый	3 календарных дня	Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 N 2365
4	Детская поликлиника	Медицинская сестра участковая	3 календарных дня	Постановление Правительства РФ от 20.12.2021 N 2365

