



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«БУРЯТСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ОНКОЛОГИЧЕСКИЙ
ДИСПАНСЕР» (ГБУЗ БРКОД)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 гг.

Принят на конференции работников трудового
коллектива ГБУЗ «Бурятский республиканский
клинический онкологический диспансер»
«21» июня 2022 года

Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 30 » 11 2022 г.

Регистрационный № 242

нач. отдела Срашова С.С.

(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись *С.С.*

г. Улан-Удэ

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения
2. Контроль и ответственность сторон за выполнение КД
3. Обязательства работодателя:
 - 3.1. по оплате труда
 - 3.2. по профессиональной подготовке
 - 3.3. по охране труда
 - 3.4. по стажу работы с вредными или опасными условиями труда.
4. Трудовые отношения и трудовой договор
5. Рабочее время и отдых
6. Работодатель обязуется
7. Обязательства профсоюзного комитета учреждения
8. Гарантии прав профсоюзного комитета

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов.
2. Количество дней отпуска работников диспансера.
3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Нормы бесплатной выдачи медицинскому персоналу санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Работодателем (главный врач) и работниками ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» разработан на основании Трудового Кодекса РФ и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Сторонами КД являются:

От работодателя: главный врач ГБУЗ БРКОД – Шагдурова Инесса Александровна

От работников: профсоюзная организация ГБУЗ БРКОД в лице председателя профсоюза – Таряшиева И.А.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации с целью обеспечения эффективной работы, защиты социально-экономических прав и интересов работников.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, соглашениями трудовых прав и гарантий для всех работников. Коллективный договор не ограничивает права в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств, для их обеспечения.

1.5. Настоящий КД заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. Реализация минимальных социальных гарантий, установленных настоящим КД, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и внебюджетных доходов ГБУЗ БРКОД.

1.7. Условия КД, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, не действительны. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим КД, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

1.9. В течение срока действия данного КД изменения и дополнения производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного КД. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать условия труда и социальное положение работников онкологического диспансера. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения Работодателя, организации Профсоюза и работников.

1.10. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если это не установлено действующим законодательством.

1.11. В период действия настоящего КД Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положение действующего данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется регулировать порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых

споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

1.12. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока КД вносить предложения о продлении срока его действия или принятия нового. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации ГБУЗ БРКОД в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации действие КД сохраняется на период реорганизации. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.15. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КД

2.1. Контроль за выполнение КД осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией по разработке КД, которая рассматривает ход выполнения КД не реже одного раза в год. Контрольные функции за выполнением КД осуществляет также профсоюзный комитет и Работодатель (главный врач) онкологического диспансера, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.2. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации КД.

2.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимые сведения о финансово-экономическом положении ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» и о заработной плате членов профсоюза.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. По оплате труда:

3.1.1. Установить сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца 25 числа; за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) и безналичным расчетом, на счета работников в банках (пластиковые карты).

3.1.2. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в строгом соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса РФ.

3.1.3. Производить выплату зарплаты своевременно и в полном размере «25» и «10» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с праздничным нерабочим или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (ст.136 ТК РФ).

3.1.4. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ) на электронную почту сотрудника или лично в бухгалтерии (при отсутствии электронной почты).

3.1.5. За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) производить доплату в размере 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, для всего медицинского персонала. Коэффициент за интенсивность и напряженность в труде от 0,1 меняется до 1,5 от базового оклада при выполнении

следующих условий:

- за отсутствующего работника (очередной или учебный отпуск; на период листка нетрудоспособности, командировка, отпуск без содержания и т.п.) в зависимости от объема выполняемой работы – 0,25-1;
- за перевыполнение объемных показателей (за фактически выполненный объем от утвержденных плановых показателей) – 0,25 – 1,5;
- за увеличение объема работы, в связи с низкой укомплектованностью кадров – в зависимости от объема выполняемой работы – 0,25-1,5;
- за материальную ответственность – 0,1-1;
- для усиления мотивации более высоких результатов работы – 0,1-1,5;
- для привлечения специалистов и минимизации текучести кадров – 0,1-1,5.

3.1.6. За выполнение медицинскими работниками обязанностей временно отсутствующих медицинских работников (вследствие болезни, командировки, отпуска и т.п.) оплачивать по фактически затрачиваемому рабочему времени.

Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы. Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению работника и работодателя согласно объему выполненных работ, соответственно Положения об оплате труда.

3.1.7. Для работников, заключившим договор (контракт), в случае возникших противоречий между положениями коллективного договора и трудового договора (контракта), предпочтение отдается положениям трудового договора (контракта), которые, однако не могут быть ниже соответствующих положений коллективного договора.

3.1.8. Согласно ст.133 Трудового кодекса РФ обеспечить установление минимальной оплаты труда работников диспансера не ниже величины МРОТ, установленной ФЗ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Стимулирующие выплаты производятся, согласно Положению об оплате труда. Минимальная оплата труда не может составлять ниже установленного Федеральным законом от 19.06.2000г № 82-ФЗ минимального размера оплаты труда (МРОТ). При исчислении МРОТ руководствоваться ТК РФ, Законом РБ от 09.03.2006г № 1525-111 «О районных коэффициентах и процентных надбавках к заработной плате работников гос. Учреждений РБ» (распространяется на районы, приравненный к районам Крайнего Севера) на Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Буряткой АССР и Читинской области», Месячная заработная плата работника отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже установленного МЗП (минимальная заработная плата), установленная Региональным соглашением от 14 марта 2018 г. № 01.08-010-45/18.

3.1.9. Использовать различные виды выплат за высокие результаты, качество выполнения работы, за счет применения коэффициентов стимулирующего характера, устанавливаемых к окладам.

3.1.10. Ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» и по вопросам заработной платы.

3.1.11. За оказание платных медицинских услуг производить оплату от дохода, где предусмотреть оплату труда исполнителям, администрации и обслуживающему персоналу в соответствии с утвержденным Положением о порядке предоставления платных медицинских услуг.

3.1.12. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.1.13. Премирование работников ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» производится в соответствии с Положением, утверждаемым главным врачом ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера», по согласованию с профсоюзом.

3.1.14. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.15. Установить расчетный период для всех случаев исчисления заработной платы - 12 календарных месяцев.

3.1.16. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

3.1.17. Представлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе, о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсации работникам.

3.1.18. Установить должностные оклады в соответствии с Положением об оплате труда ГБУЗ БРКОД.

3.1.19. Своевременно вносить изменения в условия оплаты работников на основании соответствующих правовых нормативных актов. В случае принятия в субъекте РФ решения об увеличении величины базовых окладов по сравнению с принятыми на Федеральном уровне, работодатель обязуется производить исчисления с учетом этих изменений.

Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.1.20. Работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, производится повышенная оплата труда, согласно Положению об оплате труда. Класс вредности устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Размеры повышения окладов при подклассе вредности:

3.1. – 4 процента,

3.2. – 7 процентов,

3.3. – 10 процентов,

3.4. – 13 процентов.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.1.21. Гарантировать работникам месячную заработную плату при невыполнении объемов работы по независящим от них причинам с правом привлечения их на другие работы с учетом квалификации.

3.1.22. Сверхурочную работу оплачивать за первые часы два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).

3.1.24. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.1.25. При установлении факта неправильной оплаты труда работодатель обязан принять меры к исправлению ошибки и выплаты работнику причитающуюся сумму зарплаты. Заработная плата, излишне выплаченная работнику администрацией (в том числе при неправильном применении закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки (ст.137 ТК РФ).

3.1.26. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм. За каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

3.1.27. Расчет, с работниками при увольнении, всех сумм, причитающих ему от учреждения, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

3.1.28. Привлекать профком:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности ГБУЗ БРКОД. О результатах информировать работников.

3.1.29. Фонд экономии оплаты труда распределять по итогам года, согласно положению о премировании.

3.1.30. Ежемесячно отчислять членские взносы в размере 1% от всех видов оплаты труда членов профсоюза. Перечислять членские взносы в полном объеме в БРО профсоюза работников здравоохранения РФ.

3.1.31. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

Размер суточных в период служебной командировки составляют 100 рублей за сутки, в г. Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Казань в сумме 350 рублей за сутки (ст.168 ТК РФ).

3.2. По профессиональной подготовке и переподготовке:

Работодатель обязуется:

3.2.1. Направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

3.2.2. Проводить аттестацию и переподготовку врачей и среднего медицинского персонала, согласно графику.

3.2.3. Работникам, совмещающим работу в ГБУЗ БРКОД, с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального медицинского образования впервые, предоставлять оплачиваемый учебный отпуск.

3.2.4. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам онкологического диспансера по месту работы предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью 30 календарных дней.

3.2.5. В обязанности работника входит отработать в организации после обучения в интернатуре или ординатуре не менее 3 лет, если обучение производилось за счет средств работодателя.

3.2.6. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленным трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств

работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ)

3.3. По охране труда:

Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечить безопасность работников ГБУЗ «БРКОД» при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих требованиям охраны труда, условиям на каждом рабочем месте (ст. 214 ТК РФ).

3.3.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников, в соответствии с законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 214 ТК РФ).

3.3.3. Для всех поступающих на работу лиц обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда.

3.3.4. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда в соответствии ст. 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 23.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

3.3.5. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 217 ТК РФ)

3.3.6. Обеспечить санитарно-бытовые условия для работников, в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 216.3 ТК РФ)

3.3.7. Обеспечить всех работников помещениями, оборудованием, инструментами, материалами, технической и нормативно-правовой документацией по охране труда, необходимыми для исполнения или трудовых обязанностей.

3.3.8. Осуществлять комплекс мероприятий, по специальной оценке условий труда (СОУТ) и оценке профессиональных рисков (ОПР). По результатам СОУТ и ОПР разрабатывать мероприятия, направленные на приведение рабочих мест в соответствии с Федеральным законом РФ N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г., ст. 218 ТК РФ.

3.3.8.1. Систематически информировать каждого работника об условиях труда на его рабочем месте, о результатах СОУТ и ОПР, требованиях охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику, в том числе по его просьбе.

3.3.8.2. По результатам СОУТ предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда повышенную оплату труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии ТК РФ и отраслевыми (межотраслевыми) нормативными документами.

3.3.8.3 Обеспечить на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, выдачу работникам бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам лечебно-профилактического питания. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников

компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов (ст. 222 ТК РФ). (Приложение № 1).

3.3.9. Обеспечить медицинский персонал, специалистов и служащих, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (ст. 221 ТК РФ) и санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями (Приложение №4,5).

Организовать проведение стирки, ремонта и хранение СИЗ.

3.3.10. Обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (ст. 214 ТК РФ) (Приложение №5)

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

3.3.12. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников учреждения, обязанных проходить периодические медицинские осмотры. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в установленном порядке (ст. 220 ТК РФ).

3.3.13. Осуществлять обязательное страхование медицинских, фармацевтических и иных работников Учреждения по должностям, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 03.04.2006 г. №191 «Об утверждении перечня должностей, подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников».

3.3.14. В сроки, установленные законодательством, проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременно направлять материалы расследования в Фонд социального страхования и другие контрольные и надзорные органы, выдавать экземпляр акта расследования на руки пострадавшим или их близким родственникам (ст. 227 ТК РФ)

3.3.15. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ)

3.3.16. Ежегодно выделять финансирование в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на улучшение условий труда, а также на приобретение и разработку нормативной документации по охране труда (ст.225 ТК РФ)

Работник обязан:

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

3.3.18. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

3.3.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

3.3.21. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.3.22. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

3.3.23. Соблюдать действующие правила и нормы пожарной безопасности.

3.3.24. Лица, допустившие нарушение инструкции по охране труда подвергаются дисциплинарному взысканию в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и (при необходимости) внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

3.3.25. За невыполнение требований инструкций по охране труда работник несет ответственность согласно действующего законодательства.

3.4. По стажу работы с вредными или опасными условиями труда.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются:

- периоды профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 21.11.2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- периоды нахождения в служебной командировке;
- время дополнительного отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также время отпуска за работу в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате;

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземпляра и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

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

4.4. При заключении трудового договора устанавливается испытательный срок 3 месяца (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей не более шести месяцев) в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

4.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- 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.

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

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

4.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений КД.

4.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

4.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом, КД. Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ГК РФ).

4.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

4.11.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

4.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками членами Профсоюза.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Трудовой коллектив обязуется строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка (утв. Приказом главного врача). Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой порядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными Работодателем с учетом мнения профкома (ст. 189,190 ТК РФ).

5.2. Отдельным категориям работников устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

5.3. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца в письменном виде и не менее чем за 3 месяца предоставить профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы, в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

Доводить график сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен запрещается, за исключением случаев производственной необходимости.

5.4. Порядок работы в ночное время – с 22 часов до 6 часов (ст. 95 ТК РФ). Женщины, имеющие детей до 3 лет; детей-инвалидов, а также работники осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.6. Ежегодные отпуска предоставлять работникам согласно утвержденному Работодателем с учетом мнения профкома графику отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При согласовании сторон возможна разбивка отпуска на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 123 ТК РФ).

5.7.1. Установить основной отпуск работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114.115 ТК РФ).

5.7.2. Установить дополнительный отпуск 8 календарных дней в соответствии с ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера» от 19.02.1993 г № 4520-1.

5.7.3. 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, установить дополнительный отпуск 14 календарных дней врачебному, среднему и младшему медицинскому персоналу, кроме врачебного и среднего медицинского персонала, указанным в п. 5.8.4.

5.7.4. Установить дополнительный отпуск 21 календарных дней за вредность:

- В рентгенодиагностическом отделении (врачи, лаборанты);
- В радиотерапевтическом отделении (врачи, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующего и неионизирующего излучения, средний и младший медперсонал, работающий на гамма терапевтических и рентген терапевтических аппаратах);
- В отделении анестезиологии - реанимации (врачи, средний медперсонал);
- В радиодиагностическом центре (врачи, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующего и неионизирующего излучения, средний и младший медперсонал).

5.7.5. В соответствии со ст. 117 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (3 класса (2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда).

- Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, может быть заменена денежной компенсацией, но не более 7 календарных дней, при условии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

5.7.6. Сохранить право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 класса вредности независимо от результатов специальной оценки условий труда.

5.7.7. Установить ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск 14 календарных дней всем следующим сотрудникам ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера»:

- 1) Главный врач;
- 2) Зам. главного врача по медицинской части;
- 3) Зам. главного врача по экономической работе;
- 4) Экономист;
- 5) Экономист по финансовой работе;
- 6) Главный бухгалтер;
- 7) Заместитель главного бухгалтера;
- 8) Бухгалтер;
- 9) Главная медицинская сестра;
- 10) Начальник отдела кадров;
- 11) Начальник хозяйственного отдела;
- 12) Заведующий отделением клинико-экспертного отдела
- 13) Заместитель главного врача по организационно-методической работе ;
- 14) Врач-статистик, врач- методист, медицинский статистик;
- 15) Водитель автомобиля главного врача;
- 16) Начальник контрактной службы;
- 17) Начальник отдела информационных технологий;
- 18) Инженер – программист;
- 19) Оператор электронно-вычислительных машин;
- 20) Инженер-системный администратор;
- 21) Инженер–электроник;
- 22) Техник-электроник;
- 23) Специалист по закупкам;
- 24) Специалист отдела кадров
- 25) Врач-онколог клинико-экспертного отдела;
- 26) Провизор.

5.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется работникам имеющих двух и более детей до 14 лет; ребенка-инвалида до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет и отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

5.12. Предоставлять кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, в случаях:

- бракосочетания сотрудника – до 5 календарных дней;

– смерти супругов или близких родственников (родители, супруги, дети) – до 5 календарных дней;

– при рождении ребенка в семье сотрудника – до 1 календарных дней;

– если сотрудники, имеют детей младшего школьного возраста – 1 сентября;

– выпускного вечера детей-старшеклассников – 1 день.

5.13. Работникам, у которых дети поступили в первый класс и закончили 11 класс общеобразовательной школы предоставлять материальную помощь в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей (при наличии внебюджетных средств).

5.14. В случае «обстоятельств непредвиденного характера» (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия и др.) осуществляется перевод на временную дистанционную работу по инициативе работодателя с внутренним приказом по диспансеру без предварительного письменного согласия. В приоритетном порядке:

1. беременных женщин;
2. работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
3. инвалидов;
4. пенсионеров по возрасту;
5. другие работники, которые непосредственно не связанные с лечебным процессом (немедицинский персонал)

6. Работодатель обязуется

6.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников (ст.2 ТК РФ).

6.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский; социального страхования; пенсионный) в размерах, определённых законодательством РФ.

6.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

6.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.5. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых, оздоровительных и спортивных мероприятий с работниками ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» и членами семей сотрудников.

6.6. Взимание членских взносов производить через бухгалтерию ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» в безналичном порядке на основании письменных заявлений членов профсоюза.

6.7. Обеспечивать коллектив автотранспортом за счет ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического онкологического диспансера» при выезде на отдых и спортивные мероприятия.

6.8. Выплачивать единовременную материальную помощь в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие) и уходом на пенсию в размере 5000 рублей (с учетом районного и северного коэффициента (при наличии внебюджетных средств).

6.9. Оказывать материальную помощь сотрудникам при стихийных бедствиях, несчастных случаях в размере 1 (одного) должностного оклада по решению Работодателя и профсоюзного комитета (при наличии внебюджетных средств).

6.10. Оказывать материальную помощь сотрудникам в связи со смертью близкого родственника (родители, супруги, дети) в размере 0,5 должностного оклада по решению Работодателя. При смерти сотрудника онкологического диспансера оказывать материальную помощь родственникам в размере 1 (одного) должностных окладов за счет внебюджетных средств

6.11. Оказывать материальную помощь близким родственникам, в связи со смертью родственника, являвшегося работником ГБУЗ БРКОД, уволившегося на пенсию и отработавшего в учреждении не менее 5 лет, в размере 5000 рублей по

решению Работодателя.

6.12. Оказывать материальную помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной или критической ситуации, на основании заявления и приказа главного врача в размере не более 5000 рублей

6.13. Оказывать единовременную материальную помощь сотрудникам, вышедшим на пенсию, проработавших свыше 20 лет и более, в размере не более 3 (трех) должностных окладов, по решению Работодателя при наличии внебюджетных средств.

6.14. Молодым врачам-специалистам, медицинским сестрам (по окончании, соответственно ВУЗа, ССУЗа) поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, заключившим трудовой договор на срок не менее 3 (трех) лет и отработавшим не менее 6 месяцев, выплачивать единовременную материальную помощь, в размере 3 (трех) должностных окладов.

6.15. Создать молодежный совет с целью разработки предложений, планов мероприятий по защите трудовых и социально-экономических прав молодежи, а также привлечение молодежи к активной профсоюзной деятельности.

6.16. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, воздерживаться от перевода на другое место работы.)

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

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Систематически контролировать выполнение КД и выносить итоги на обсуждение профсоюзного собрания ГБУЗ «Бурятского республиканского клинического психологического диспансера» 1 раз в год.

7.2. Оказывать членам профсоюза бесплатную правовую помощь.

7.3. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правильности оплаты труда, правил и норм производственной санитарии и техники безопасности, соблюдения законодательства по организации и охране труда.

7.4. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

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

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Права выборного профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законами республики Бурятия, коллективными договорами и соглашениями, Уставом профсоюза.

8.2. Работодатель обязан соблюдать права профсоюзов, всемерно способствовать их деятельности.

8.3. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний работников, заседаний профкома, хранения документации и деятельности профкома. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

8.4. Работодатель не вправе препятствовать представителям профкома, посещать структурные подразделения ГБУЗ Бурятского республиканского клинического психологического диспансера, в которых работают их члены, для реализации уставных задач, предоставленных законодательством.

8.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав и гарантий деятельности профессиональных союзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Членам профкома, не освобожденным от производственной работы, предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и соглашением свободное от работы время с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профессиональной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний.

8.7. Увольнение, дисциплинарное взыскание по инициативе работодателя на работников, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от производственной деятельности, допускается с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.8. Установить ежемесячную доплату не освобожденному председателю профкома за ведение общественной работы в сумме 2000 (Две тысячи) руб., согласно Отраслевому тарифному соглашению.

Работодатель:

От работников:



И.А. Шагдурова

Председатель ПК
ГБУЗ БРКОД



И.А. Горяшцева

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета ГБУЗ «Бурятский республиканский клинический онкологический диспансер»



И.А. Гаряшиева

«21» июня 2022 г.



«ТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ «Бурятский республиканский клинический онкологический диспансер»

И.А. Нагдурова

«21» июня 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов

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

2. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем 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.

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, сверхурочное сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

3. Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями.

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

5. Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами, а также выдача молока или равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед. Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за прошедшие смены.

6. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Допускается замена равноценных пищевых продуктов на молоко по письменным заявлениям работников с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

7. Выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты по письменным заявлениям работников.

Компенсационная выплата замены молока производится в следующем порядке:

- Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле в г. Улан-Удэ (на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по республике Бурятия);
- компенсация производится по письменному заявлению работника;
- компенсация производится один раз в месяц;
- размер компенсации устанавливается ежеквартально приказом работодателя, принимаемого с учетом мнения профсоюзной организации;
- индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле в г. Улан-Удэ, не реже одного раза в квартал (на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по республике Бурятия).

8. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

9. В случае отсутствия или несвоевременного проведения работодателем специальной оценки условий труда выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется на это право работникам с учетом результатов ранее проведенной специальной оценки условий труда и (или) положений отраслевых (меотраслевых) соглашений, к которым присоединился работодатель, и (или) коллективного договора до момента проведения специальной оценки условий труда.

10. Иные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений отраслевых (меотраслевых) соглашений, к которым он присоединился, и (или) коллективного договора.

Начальник отдела охраны труда



Матуева О.М.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета ГБУЗ «Бурятский республиканский клинический онкологический диспансер»

И.А. Гаряшиева
«21» июня 2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ «Бурятский республиканский клинический онкологический диспансер»

И.А. Шагурова
«21» июня 2022 г.



КОЛИЧЕСТВО ДНЕЙ ОТПУСКА РАБОТНИКАМ ДИСПАНСЕРА

Отделения	Должности	Основной отпуск в календарных днях	Дополнительный отпуск за вредные и (или) опасные условия труда в календарных днях*	8 календарных дней приравненных к районам Крайнего Севера
Отделение анестезиологии - реанимации	Врачи, медицинская сестра	28	21	8
Отделение рентгенодиагностики	Врачи, лаборанты	28	21	8
Отделение радиологии	Врачи, медицинская сестра, эксперт-физик	28	21	8
Отделение радиотерапии	Врачи, эксперт-физик, м/с, медицинская сестра, работающая на гамма-терапевтических аппаратах, рентген-терапевтическом аппарате	28	21	8
Кабинет ультразвуковой диагностики	Врачи, медицинская сестра	28	14	8
общедиспансерный медицинский персонал, клиничко-диагностическая, цитологическая лаборатории, отделение онкогинекологии, отделение радиотерапии, онкоклиника, отделения противоопухолевой лекарственной терапии, отделение эндоскопии, операционный блок, отделение анестезиологии -	медицинская сестра, лаборанты, младшая медицинская сестра по уходу	28	14	8

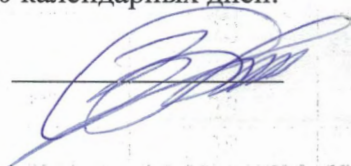
реанимации, отделение опухолей молочной железы и кожи, отделение торакальной онкологии, отделение абдоминальной онкологии, отделение онкоурологии, дезинфекционно- стерилизационное отделение, отделение паллиативной помощи			19
Главный врач	28	14	8
Зам. главного врача по медицинской части	28	14	8
Зам. главного врача по экономической работе	28	14	8
Экономист	28	14	8
Экономист по финансовой работе	28	14	8
Главный бухгалтер	28	14	8
Заместитель главного бухгалтера	28	14	8
Бухгалтер	28	14	8
Главная медицинская сестра	28	14	8
Начальник отдела кадров	28	14	8
Начальник хозяйственного отдела	28	14	8
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	28	14	8
Врач-статистик, врач-методист; медицинский статистик	28	14	8
Водитель автомобиля главного врача	28	14	8
Начальник контрактной службы	28	14	8
Начальник отдела информационных технологий	28	14	8
Менеджер – программист	28	14	8
Оператор электронно-вычислительных машин	28	14	8
Менеджер – системный администратор	28	14	8
Менеджер-электроник	28	14	8
Техник-электроник	28	14	8
Специалист по закупкам	28	14	8
Специалист отдела кадров	28	14	8
Врач-рентгенолог, клиничко-экспертного отдела	28	14	8
Приватно	28	14	8

*Количество дней отпуска работников диспансера в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22. «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Всем остальным категориям работников предусмотреть количество дней отпуска в 20 календарных дней и 8 календарных дней, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (на основании ст.116 ТК РФ).

В соответствии с ч.5 ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» N 181-ФЗ от 24 ноября 1995 года инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск в размере 30 календарных дней.

Начальник отдела кадров



С.З-Н. Дарева

СОГЛАСОВАНО

Прессенатель, профкома ГБУЗ БРКОД
И.А. Таряшиева

«21» июня 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий врач ГБУЗ БРКОД

И.А. Шагдурова

«21» июня 2022 г.



**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№	Наименование профессий, должностей	Наименование спец.одежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
	Врач, средний медицинский персонал операционных, перевязочных комнат	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые <u>При работе в операционных с электроинструментом дополнительно:</u> Галоши диэлектрические <u>При работе кварцевых лам дополнительно:</u> Очки защитные	Дежурный до износа Дежурный до износа	п.1 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложение N 11 к Пост.Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок» (в ред.

<p>Врач, средний и младший медицинский персонал процедурных и хирургических, гинекологических отделений и кабинетов</p>	<p>Фартук непромокаемый Перчатки резиновые</p>	<p>Дежурный до износа</p>	<p>п. 1 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложение № 11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. № 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, вырашиванию и обработке медицинских пивовок» (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 № 85)</p>
<p>Врач-отоларинголог (онколог)</p>	<p>Фартук непромокаемый Перчатки резиновые</p>	<p>Дежурный до износа</p>	<p>П. 6 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения № 11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. № 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 № 85)</p>
<p>Врач и средний медицинский персонал, занятые на работе с трупами и трупиным материалом</p>	<p>Перчатки резиновые Наружкавики клеенчатые Очки защитные</p>	<p>Дежурные до износа дежурные до износа</p>	<p>П. 8 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения № 11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. № 68 (в ред. Пост.</p>

<p>Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах</p>	<p>Фартук из просвинцованной резины Юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б Очки для адаптации <u>При проявлении рентгеновских пленок</u> Дополнительно Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный</p>	<p>Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный до износа Дежурный до износа Дежурный Дежурный</p>	<p>П.14 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения №11 к Пост.Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)</p>
<p>Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие с закрытыми радиоактивными источниками</p>	<p>Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная При работе с бета - излучателями Дополнительно: Очки из органического стекла</p>	<p>до износа дежурная дежурные</p>	<p>П.15 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения №11 к Пост.Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)</p>
<p>Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие с открытыми радиоактивными веществами: в) суммарной активностью от 1 до 10 МБк (мегабеккерель)</p>	<p>Комбинезон хлопчатобумажный Белье нательное хлопчатобумажное Фартук пленочный или Полужокобинезон пленочный или Пневмокостюм ПП-2 Тапочки кожаные или Ботинки кожаные Сапоги резиновые Галоши или Бахилы Перчатки хирургические Носки хлопчатобумажные неокрашенные Шапочка хлопчатобумажная Респиратор Полотенце</p>	<p>4 2 комплекта Дежурный Дежурный Дежурный 1 пара 1 пара 1 пара Дежурные Дежурные до износа 4 пары 4 до износа 12</p>	<p>П.16 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения №11 к Пост.Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)</p>
<p>Врач, средний и младший медицинский</p>	<p>Халат х/б Фартук непрозрачный с нагрудником</p>	<p>Дежурный Дежурный</p>	<p>П.17 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения</p>

			Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые	Дежурный до износа Дежурный	Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)
Младший медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом		Галоши резиновые Фартук непромокаемый Перчатки резиновые Нарукавники клеенчатые Очки защитные Платье хлопчатобумажное или Костюм хлопчатобумажный	Дежурные Дежурный до износа дежурные до износа 2 на 2 года 2 на 2 года	П.22 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения №11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)	
Лифтер	При выполнении работ в стационарах: Халат х/б Колпак х/б или косынка х/б	2 на 2 года 2 на 2 года	П.21 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения №11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)		
Младший мед. персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря)	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	Дежурный до износа	П.24 Раздел I Лечебно-профилактические учреждения Приложения №11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)		
Уборщик служебных помещений прачечной	Халат х/б Перчатки резиновые Косынка х/б или колпак х/б	1 шт. до износа 1 шт.	П.112 раздел IX Прачечные Приложения №11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)		
Водитель автомобиля	При работе на санитарном автомобиле: Халат х/б Перчатки х/б	1 шт. 2 пары	П.117 раздел XI Общие профессии Приложения №11 к Пост. Минтруда и СР РФ от 29.12.1997 г. N 68 (в ред. Пост. Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)		

		<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p>	<p>П.11 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>
Архивариус		<p>Костом от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>3 пары</p> <p>до износа</p>	<p>П.7 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н</p>
Гардеробщик; Оператор электронно-вычислительных машин		<p>Костом от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>П.19 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>
Уборщик территории		<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>На наружный работу зимой дополнительно</p> <p>Костом на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 3 года</p>	<p>П.23 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>
Дезинфектор		<p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>П.24 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>
Заведующий складом		<p>При работе с прочими грузами, материалами.</p> <p>Костом для защиты от общих производственных</p>	<p>1 шт.</p>	<p>П.31 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от</p>

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Шиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа	П. 148 Приложения к приказу Минтруда и соц. защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.
	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов Шиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 комплект 2 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа до износа	П. 162 Приложения к приказу Минтруда и соц. защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.
Сторож		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	П. 163 Приложения к приказу Минтруда и соц. защиты РФ от

		1 шт.	12 пар	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халяг и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Шиток защитный лицевой или Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	1 комплект 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа	<p>П.189 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>	
Инженер-электроник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халяг для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием Перчатки диэлектрические Шиток защитный лицевой или Очки защитные</p>	1 шт. 6 пар Дежурные до износа	<p>П.39 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>	
Инженер по метрологии	<p>Халяг для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1 шт.	<p>П.37 Приложения к приказу Минтруда и соц.защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н.</p>	

Начальник отдела охраны труда



Магуева О.М.

СОГЛАСОВАНО

Президентский профкома ГБУЗ БРКОД

И.А. Тарашпева



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный врач ГБУЗ БРКОД

И.А. Шагурова



НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ МЕДИЦИНСКОМУ ПЕРСОНАЛУ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЙ ОДЕЖДЫ, САНИТАРНОЙ ОБУВИ И САНИТАРНЫХ ПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ

№	Наименование профессий, должностей	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Норма выдачи на год (единицы, комплект) и срок носки	Основание (закон, типовые отраслевые норм, приказов, постановлений)
1.	Медицинский персонал	Халат Медицинский костюм Шапочка Сменная обувь в соответствии с табелем оснащения	Не менее 3 комплектов спецодежды	п. 3466 СанПин 3.3686-21 "Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней"
	<p>При проведении манипуляций/операций, сопровождающихся образованием брызг крови, секретов, экскретов, персонал надевает маски, приспособления для защиты глаз (очки, щитки).</p> <p>В операционных залах врачи и другие лица, участвующие в операции, должны работать в стерильных халатах и бахилах, специальной обуви, шапочках, перчатках и медицинских масках.</p> <p>В перевязочных, процедурных, отделениях хирургической реанимации при проведении инвазивных манипуляций используют перчатки и медицинские маски.</p>			

Начальник отдела охраны труда

Матюева О.М.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
Комитета ГБУЗ «Бурятский
республиканский клинический
онкологический диспансер»

ПРОКОМ И.А. Тарашиева

21.06.2022

Клинического
онкологического
диспансера



Приложение № 5
«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ «Бурятский республиканский

Клинический онкологический диспансер»

И.А. Шагдурова

июня 2022 г.



**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессий, должностей
1	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Все работники учреждения
2	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с растворами цемента, извести и другими рабочими материалами	100 мл.	Столяр
3	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски.	200 мл.	Столяр

Начальник отдела охраны труда

Магуева О.М.

Магуева О.М.





Прошнуровано,
пронумеровано на 29 листов
Председатель
Тарашнива И.А.

