



Главный врач
ГАУЗ РБ ДПС «Толпар»
Галиуллин А.Р.

« 12 » 12 2025 г.

Председатель
ППО ГАУЗ РБ ДПС «Толпар»
Кильмухаметова А.Р.

« 12 » 12 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения здравоохранения
Республики Башкортостан Детский противотуберкулезный санаторий «Толпар»
заключенный на 2026-2028 годы



«СОГЛАСОВАН»

Регистрационный № 179-к-25

Председатель Республиканской
организации Башкортостана

Профсоюза работников

здравоохранения РФ

Халфин А.В.
/Р.М.Халфин/

« 12 » 12 2025 г.

Обсуждено на собрании (конференции) коллектива работников
(протокол № 4 от « 12 » 12 2025 г.)

Территориальный отдел государственного казенного учреждения Республиканский центр санитарно-эпидемиологического надзора по Чишминскому району ЗАРЕГИСТРИРОВАНО « 12 » декабря 2025 Регистрационный № 44 Подпись [подпись]

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Гарантии в области занятости.

Раздел 4. Рабочее время.

Раздел 5. Время отдыха. Отпуска.

Раздел 6. Оплата труда.

Раздел 7. Охрана труда и экологическая безопасность.

Раздел 8 Охрана труда женщин.

Раздел 9 Компенсация вреда, причиненного здоровью работников.

Раздел 10 Обеспечение социальных гарантий работникам.

Раздел 11 Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников и учащейся молодежи.

Раздел 12. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, профсоюзного комитета.

Раздел13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Раздел 14 Мероприятия по сохранности архивных документов

Раздел15. Заключительные положения.

Приложения к коллективному договору.

1. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
2. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
3. Состав комиссии по системе оплаты труда.
4. Состав комиссии по социальному страхованию.
5. Состав комиссии по трудовым спорам.
6. Состав совместного комитета (комиссии) по охране труда
7. Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.2 Предметом настоящего коллективного Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (*далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);
- Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах» (*далее - Закон Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»*);
- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (*далее – Республиканское соглашение*);
- Отраслевым соглашением по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан на 2023-2026 гг., заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья» (*далее – Отраслевое соглашение*).

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Государственное автономное учреждение здравоохранения Республики Башкортостан Детский противотуберкулезный санаторий «Толпар», в лице главного врача, действующего на основании Устава.

1.3.2. работники организации, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Детский противотуберкулезный санаторий «Толпар» Республиканской организации Башкортостана профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (*далее – ППО ГАУЗ РБ ДПС «ТОЛПАР»*) в лице ее председателя Кильмухаметова Алия Рашитовна.

1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2026 г. и действует до 31.12.2028 г.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый Коллективный договор.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия – *(приложение № ?)*. В состав данной комиссии в качестве представителей от работников входят члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации *п.2.25 ст.31 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ – далее Устав Профсоюза*).

Если в ходе коллективных переговоров сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.4.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации *(ч.3 ст.43 ТК РФ)*.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, представляет первичная профсоюзная организация *(ст. 29;30 ТК РФ)*.

Работодатель признает профсоюзный комитет ППО ГАУЗ РБ ДПС «ТОЛПАР» представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией *(ст. 30 ТК РФ)*.

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем

организации.

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

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

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

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

1.4.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны Коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Коллективного договора.

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

-исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

- выполняет квоту для приема на работу инвалидов, заключению трудовых договоров, созданию специальных рабочих мест для инвалидов, установлению достойной оплаты труда и других положений.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства (*ст. 370 ТК РФ*).

1.5. Работодатель обеспечивает:

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в Республиканском комитете Профсоюза работников здравоохранения РФ.

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в соответствующем органе по труду.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), 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*).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 67 ТК РФ*). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (*ст. 57-61, 63-67 ТК РФ*).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия

заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст.60 ТК РФ*).

2.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном трудовым законодательством (*ст. 72-74 ТК РФ*).

2.6. Работодатель обязуется :

2.6.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.6.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором;

2.6.3. утверждать должностные инструкции работников по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*ст. 8 ТК РФ*);

2.6.4. издавать приказ о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре;

2.6.5. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника, и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (*ст.87 ТК РФ*); При этом необходимо у работника взять согласие на обработку персональных данных.

2.6.6. все приказы, издаваемые и регистрируемые подписываются главным врачом.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

2.7.1. осуществлять контроль за заключением и расторжением трудовых договоров;

2.7.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (*п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ*);

б) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе (*п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ*);

в) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (*пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ*);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной (производственной) работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.7.3. требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.8. Стороны договорились, что:

2.8.1. в том случае, если фактическое местонахождение рабочего места работника расположено за пределами адреса государственной регистрации работодателя, то трудовой договор должен быть дополнен условием об уточнении места работы работника (с указанием структурного подразделения и адреса его фактического местонахождения: населенный пункт, улица, дом – ст.57 ТК РФ);

2.8.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 4.1.8 Отраслевого соглашения).

2.9. Обязательства работников:

2.9.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.9.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

2.9.3. способствовать повышению качества и культуры обслуживания больных, внедрению новых технологий, использовать передовой опыт;

2.9.4. беречь имущество работодателя, сохранять служебную тайну;

2.9.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этику и деонтологию.

2.9.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба больнице, ее имуществу, финансам и репутации;

2.9.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.9.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать санитарно-эпидемиологический режим в отделениях и на территории больницы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

2.9.9. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в больнице.

Работники несут материальную ответственность в размерах установленных Трудовым кодексом (ст. 241 ТК):

2.9.10. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.9.11. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им

ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.10. Работодатель имеет право:

2.10.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.10.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.10.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.10.4. принимать локальные нормативные акты в установленном порядке

Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета;

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (*ст. 180 ТК РФ*);

3.2.3. При создании новых рабочих мест или возникновении вакансий предоставлять преимущественное право трудоустройства на работу лицам, ранее уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата – в соответствии с их квалификацией.

3.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

3.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками – в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

3.2.6. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам,

прибывшим для работы в организацию по предварительному договору или заявке.

3.2.7. Постоянно проводить работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется :

3.3.1. принимать участие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В соответствии с требованиями Приказа Минздрава РФ N 225, Министра обороны РФ N 194, МВД РФ N 363, Минюста РФ N 126, Минобразования РФ N 2330, Минсельхоза РФ N 777, ФПС РФ N 292 от 30.05.2003 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда, постановления правительства РФ от 14.02.2003 №101 **медицинским** работникам устанавливается пятидневная 30-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями».

4.1.1 Согласно п. 2.1. Приложения N 1к [приказу](#) Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 педагогам-психологам, социальным педагогам устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.1.2 Согласно п.п. 2.2., 2.6. Приложения N 1к [приказу](#) Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601

- старшим воспитателям, воспитателям устанавливается продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю;

-музыкальным руководителям 24 часа в неделю.

4.1.3 В соответствии с проведенной специальной оценкой труда рабочих мест согласно Федерального закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и **присвоением класса условий труда 2 в соответствии с картой специальной оценки условий труда рабочих мест** административно-хозяйственному персоналу устанавливается продолжительность рабочей недели 40 часов.

4.1.4 Согласно Постановлению ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны

материнства и детства на селе" для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя».

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

При невозможности сокращения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (*ст.95 ТК РФ*).

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

4.6. Работники предупреждаются об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставляется работодателем профкому полная информация об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

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

4.8. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (*Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. предоставлять работникам перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*);

5.1.2. обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (*ч.3 ст.108 ТК РФ*).

5.1.3. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (*ст.258 ТК РФ*).

5.1.4. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (*ст.110 ТК РФ*).

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

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

Инвалидам предоставлять ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

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

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее 15 декабря текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не менее, чем за две недели до его начала (*ст.123 ТК РФ*).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска в связи с производственной необходимостью допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

В указанных случаях неиспользованный отпуск (часть отпуска) должен быть предоставлен работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Перенесение отпуска в течение текущего рабочего года или присоединение к отпуску за следующий рабочий год, включение неиспользованного отпуска в график отпусков (с указанием периода работы, за который он предоставляется) оформляется приказом работодателя. В случае формирования перед работником задолженности по отпускам она должна отражаться работодателем в графике отпусков на следующий год вплоть до полного ее погашения. При погашении работодателем задолженности по отпускам работнику в первую очередь предоставляются неиспользованные отпуска (части отпуска) за более ранние периоды работы. Ответственность за своевременность предоставления отпусков возлагается на работодателя.

Работодатель признает, что в случае не предоставления работнику очередного ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска), в т.ч. по причинам, связанным с производственной необходимостью, за работником сохраняется право на реализацию неиспользованного отпуска (отпусков, части отпуска) за ранее отработанные периоды в следующем году, т.е. право работника на использование отпусков во времени не утрачивается.

При увольнении работника предоставлять ему возможность ухода в отпуск с последующим увольнением в соответствии со ст. 127 ТК РФ, с предоставлением всех неиспользованных отпусков или их части (по желанию работника).

5.1.8. В соответствии с законодательством (*ст.116 ТК РФ*) работникам санатория предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.1.8.1. За работу с вредными и опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- приказа Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобразования России № 2330, Минсельхоза России № 777 и ФПС России от 30.05.2003г. № 292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью

инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и Инструкции о порядке применения указанного списка, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 273/П-20.

- пункта 5.15. Отраслевого соглашения заключенного на 2023 – 2026 гг. между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья».

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22, составляет:

при установлении класса 3.3 – не менее 14 календарных дней;

При проведении СОУТ и отнесении условий труда на рабочих местах к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4) в соответствии с п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительности.

5.1.8.2. За ненормированный рабочий день предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 4 до 14 календарных дней в соответствии со *ст.119 ТК РФ, постановлением Правительства РБ от 20.03.2009 N 101 "О Правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Башкортостан, за исключением органов государственной власти Республики Башкортостан", пунктом 5.12. Отраслевого соглашения.*

5.1.8.3. Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, являются приложением к настоящему коллективному договору – **приложение № 8.**

5.1.8.4. Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за ведение общественной

работы за счет средств от приносящей доход деятельности (п. 9.2.1 Отраслевого соглашения).

5.1.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях, и максимальными пределами не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

Если отпуск, предоставляемый работнику, установлен (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке, определенном в *письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.02.2002г. №625-ВВ*.

5.1.10. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (*ст.128 ТК РФ*);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (*ст.128 ТК РФ*);

- работающим инвалидам -до 60 календарных дней в году (*ст.128 ТК РФ*);
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников 1 классов предоставлять однодневный отпуск в День знаний 1 сентября (без сохранения заработной платы.)

- 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, 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*).

5.1.11. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ – до пяти календарных дней (*ст.128 ТК РФ*);

5.1.12. Отпуска по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ.

Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели (в целях решения организационных вопросов и оформления документации с временно замещающим работником), прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

5.1.13. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению, *(ст.262 ТК РФ)*.

Работникам, имеющим детей инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять в удобное для них время.

5.1.14. Учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- отзыв из отпуска допускать только с согласия работника *(ст. 125 ТК РФ)*
- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ч.3 ст. 125 ТК РФ)*.

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени *(ст.121 ТК РФ)*:

- период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы *(ст.142 ТК РФ)*;
- период участия в забастовке *(ст. 414 ТК РФ)*.

5.3. Дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в первый день начала учебного года (первого сентября) предоставляется работникам – родителям первоклассников.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

На основании отраслевого соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно установленной денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением и коллективным договором. *(ст.117 ТК РФ)*.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить на основании Положения об оплате труда, с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом :

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (*ст.ст.129 – 163*);

- Закона Республики Башкортостан от 18.07.2011 N 436-з «Об организации обязательного медицинского страхования в Республике Башкортостан»(с изменениями и дополнениями);

- постановления Правительства Республики Башкортостан РБ от 13.08.2015 г. №311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан» (далее «Положение»); »(с изменениями и дополнениями от 11.06.2024г. №246);

- постановления Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 г. №372 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан»;

- постановление Правительства Республики Башкортостан от 30 июля 2014 года №346 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 372 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан»

- Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан; на 2023-2025годы; (далее Республиканское соглашение).

- Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан, 2023-2026годы заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Региональным отделением Общероссийской общественной организации «Общество по организации здравоохранения и общественного здоровья» в Республике Башкортостан;

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

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.1.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (*ст.ст.129,135,144 ТК РФ*) и приказами Минздрава РФ и РБ.

6.1.3. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников, на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

6.1.4. Для проведения работы по определению размеров окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать **Комиссию** (тарификационную) в составе: главного врача, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, начальника отдела кадров, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе в составе тарификационной комиссии. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя. Состав Комиссии - *приложение № 3*.

6.1.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

Выплачивать по результатам специальной оценки условий труда надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 50%;

Установленные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без подтверждения улучшений условий труда проведенной специальной оценки условий труда (*п.6.2.2. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026г.г.*).

6.1.6. Производить выплаты к окладу:

- за ученые степени: кандидата наук – 4%;
- доктора наук – 8%;
- за почетные звания: «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», «Заслуженный медицинский работник» - 4%; «Народный врач» - 8%»;

Надбавка к окладу за почетное звание применяется по основной работе.

6.1.7. Выплачивать надбавку в размере 5% к окладу в течение 3 лет молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профессионального образовательного учреждения.

При переходе молодого специалиста на работу в другую организацию здравоохранения, новый работодатель сохраняет за молодым специалистом право на получение надбавки к окладу в размере 5% до истечения, установленного 3 – летнего срока;

** Под молодым специалистом понимается выпускник образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, закончивший полный курс по очной форме обучения, получивший диплом об окончании образовательного учреждения и прошедший аккредитацию (аккредитация специалиста только для медицинских и фармацевтических работников), принятый на работу в организацию здравоохранения в*

соответствии с полученной специальностью и квалификацией (п.6.2.14. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.).

Статус «молодой специалист» может быть присвоен 1 раз и максимально на 3 года.

6.1.8. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере от 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные доплаты, и конкретные размеры доплат, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, приведены в *приложении № 11*.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которых привлекали к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации,

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в следующем порядке:

а) работники, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, получают доплату в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки и одинарной дневной или часовой части стимулирующих и компенсационных выплат;

б) работники, которым установлен оклад, получают сверх оклада доплату:

- в размере одинарной дневной или часовой части оклада и одинарной дневной части стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой части оклада и одинарной дневной части стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

6.1.9. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Производить оплату труда за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Включать в полуторную и двойную оплату труда за сверхурочную работу стоимость часовой тарифной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных действующей в организации системой оплаты труда.

6.1.10. Применять к заработной плате работников районный коэффициент 15%, который начисляется на фактический заработок.

6.1.11. Отобразить конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных

задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий, работающих в Положении о материальном стимулировании работников.

Положение о материальном стимулировании работников, утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.12. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Размер минимальной заработной платы (МРОТ) работника включает оклад, доплаты, надбавки за исключение доплат:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- за работу в ночное время,
- за сверхурочную работу.

6.1.13. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (*ст.187 ТК РФ*).

6.1.14. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (*ст.131 ТК РФ*).

6.1.15. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: аванса по заработной плате «20 числа» числа текущего месяца, расчета по заработной плате «5 числа» числа следующего месяца.

6.1.16. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

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

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

6.1.19. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (*ст. 157 ТК РФ*).

6.1.20. С учетом финансовых возможностей предусматривают

включение в коллективные договоры мер поддержки работников организаций из числа военнослужащих, участников СВО и членов их семей,

в том числе:

- в случае сокращения численности или штата работников пользование преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующих категорий работников: работники - члены семьи военнослужащих, участников СВО; отсутствие для работников - членов семьи военнослужащих, участников СВО испытания при приеме на работу; предоставление работникам членам семьи военнослужащих, участников СВО ежегодных оплачиваемых отпусков (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) по их желанию одновременно с отпуском

военнослужащих, участников СВО;

рассмотрение возможности предоставления единовременной выплаты, военнослужащим, участникам СВО, работникам - членам семей военнослужащих, участников СВО;

предоставление материальной помощи семье работника

военнослужащего, участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга;

предоставление по заявлению работников членов семьи

военнослужащих, участников СВО дополнительных оплачиваемых дней отдыха на период отпуска военнослужащих, участников СВО. Количество дней отдыха определяется по согласованию с работодателем.».

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

6.2.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы нормирования и оплаты труда, осуществлять контроль за их реализацией.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

7.1.1. Обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране труда, выделяя для этих целей ассигнования в суммах, но не менее положенного процента от фонда оплаты труда (п. 5.16. Республиканского соглашения). План мероприятий по охране труда (*приложение № 12*) разрабатывать ежегодно.

7.1.2. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны труда (ст.214 ТК РФ).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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

организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников

в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с

использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При этом осуществляет:

7.1.7.1 организацию обучения членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда в лицензированных организациях (центрах);

7.1.7.2. взаимодействие комиссии по проведению специальной оценки условий труда с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, на всех этапах этой работы в целях получения объективных результатов;

7.1.7.3. организацию работы комиссии по сбору предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.1.7.4. при заключении договора на оказание услуг по специальной оценке, условий труда включение в обязанности исполнителя пункта: «По письменному требованию Заказчика предоставлять обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда в течение всего периода их действия – 5 лет»;

7.1.7.5. предоставление работникам необходимых разъяснений по вопросам проведения и результатам специальной оценки условий труда на его рабочем месте, в том числе по предоставляемым гарантиям и компенсациям за

работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.1.7.6. проведение специальной оценки условий труда с учетом положений Совместных разъяснений Центрального комитета Профсоюза работников здравоохранения РФ, Минздрава России и Минтруда России от 09.10.2018 по учету биологического фактора при проведении СОУТ.

7.1.8. Установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 147 ТК РФ*).

7.1.9. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий (с учетом конкретных условий труда) нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (*ст. 221 ТК РФ*).

7.1.10. В случае преждевременного износа специальной одежды и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, химическую чистку, сушку и ремонт (*ст. 221 ТК РФ*).

7.1.11. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами и в соответствии с установленными нормами (*ст. 221 ТК РФ*).

Помещения и санузлы для медперсонала, необходимые для соблюдения особого санитарного эпидемиологического режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками с установкой локтевых кранов со смесителями, а также локтевых дозаторов с жидким антисептическим мылом или растворами антисептиков.

Все санузлы обеспечить одноразовыми бумажными полотенцами или электрическими фенами для рук.

7.1.12. Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда и соблюдения гигиенических требований, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

7.1.13. Вновь принятых работников, а также работников, переводимых в другие структурные подразделения допускать к работе только после проведения с ними инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников), обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда (*ст. 219 ТК РФ*).

7.1.14. Обеспечивать проведение на рабочих местах повторного инструктажа по охране труда в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие (ст.219 ТК РФ).

7.1.15. Обеспечить формирование совместной комиссии по охране труда и создать условия для ее деятельности (ст.224 ТК РФ) – **приложение № 6.**

7.1.16. Ежегодно проводить периодические медицинские осмотры.

7.1.17. Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.18. Проводить анализ заболеваемости работников для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

7.1.19. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику.

7.1.20. При наступлении несчастного случая на производстве создавать комиссию по расследованию несчастного случая и установлению истинных причин травматизма (ст.229 ТК РФ).

7.1.21. Создавать в организации за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

7.1.22. Совместно с профсоюзным комитетом утвердить Перечни профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за которыми в соответствии с законодательством закреплено право на :

7.1.23. обеспечение сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (**приложение № 1**);

7.1.24. обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами. (**приложение № 2**);

7.1.25. льготную пенсию по Спискам №1 и №2, в соответствии с перечнем профессий рабочих и должностей служащих;

7.1.26. предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращенного рабочего дня

7.1.27. В соответствии ст.222 Трудового кодекса РФ и приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022г. № 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».

Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работников, занятым во вредных условиях труда, выдача производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СОУТ (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, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству). Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работниками их стоимости устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По письменным заявлениям работников, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационная выплата должна быть отражена в трудовом договоре с работником.

7.1.28. установление компенсационной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

7.1.29. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ). Для лиц в возрасте 40 лет и старше, а также для предпенсионеров и пенсионеров предусмотрены повышенные гарантии в части предоставления дней для прохождения диспансеризации. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.216.1 ТК РФ).

7.4. За нарушение требований охраны труда работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 192 ТК РФ.,п.6 ст.81 ТК РФ ч.3)

7.5. Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей с предоставлением свободного от работы времени, не менее 2 часов в неделю, с сохранением среднего заработка (ст.370 ТК РФ).

7.6. Стороны договорились проводить конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза», «Лучшее подразделение по условиям и охране труда» и принимать участие в республиканских отраслевых и межотраслевых конкурсах указанной номинации.

7.7. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст.370 ТК РФ).

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

7.9.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.2. систематически контролировать состояние охраны труда и исполнение мероприятий по улучшению условий труда;

7.9.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.9.4. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.9.5. анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.6. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.9.7. направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.8. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.9. принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

7.10 Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

7.10.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

7.10.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

7.10.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.10.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора и медицинских отходов.

7.10.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами инфекционного стационара, а также иными опасными и вредными веществами.

7.10.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.1. В целях сохранения в организациях здравоохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (*ст.259 ТК РФ*);

8.1.2. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить этих женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (*ст.254 ТК РФ*);

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (*ст.254 ТК РФ*);

8.1.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (*ст.254 ТК РФ*);

8.1.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (*ст. 254 ТК РФ*);

8.1.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (*ст.259 ТК РФ*).

8.1.7. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (*ст.261 ТК РФ*).

8.1.8. Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (*ст. 261 ТК РФ*).

8.1.9. Не допускать расторжения трудового договора 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, (*ст.261 ТК РФ*)

Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации (*ст.ст.10-12 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, ст. 184 ТК РФ*), а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда.

Работодатель :

9.2. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (*п.3 ст.8 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»*).

9.3. Своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.4. Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (*ст. 370 ТК РФ*).

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1 обеспечивать оздоровление детей работников, состоящих на диспансерном учете у фтизиатра путем предоставления путевок в ГАУЗ РБ ДПС «Толпар» во внеочередном порядке;

10.1.2. Оказывать содействие нуждающимся работникам в выделении земельных участков под индивидуальное жилищное строительство или садово-огородных участков;

10.1.3. Выделять транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом;

10.1.4. При наличии финансовых средств выплачивать работнику, достигшему пенсионного возраста, единовременное пособие (материальную помощь) в размере одного оклада при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, при условии работы в ГАУЗ РБ ДПС «Толпар»

(учреждениях, правопреемником которых является ГАУЗ РБ ДПС «Толпар») не менее 10 лет, при расторжении трудового договора.

10.1.5. Обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств организации по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

10.1.6. ежегодно проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан.

10.2.Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии с требованиями ТК РФ. Для этого стороны обязуются:

создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе шести человек на паритетной основе: три представителя от работодателя и три представителя от работников. Состав комиссии (**приложение № 5**);

- разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем (*ч.4 ст.384 ТК РФ*).

10.3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (*ст.2 ТК РФ*); создать комиссию по социальному страхованию (**приложение № 4**) и обеспечить ее работу;

10.3.Профсоюзный комитет обязуется :

10.3.1. обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.3.2. оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.3.3. проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.3.4. принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий;

10.3.5. совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан.

10.3.6. вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и принимать участие в распределении работодателем жилья, земельных участков под индивидуальное жилищное строительство с учетом времени постановки нуждающихся на учет и в соответствии с положением, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

11.1. Стороны считают молодыми работниками учреждения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

11.2. Работодатель обязуется :

11.2.1 Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым работникам, прибывшим для работы в организацию по предварительному договору или заявке.

11.2.2. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не переводить на другое место работы без его согласия);

11.2.3. Под молодым специалистом понимается выпускник образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, закончивший полный курс обучения, получивший диплом об окончании образовательного учреждения и сертификат специалиста (сертификат специалиста только для медицинских и фармацевтических работников), принятый на работу в организацию здравоохранения в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

11.3.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.3.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.3.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.3.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.3.5. организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.3.6. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.3.7. осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

12. Работодатель:

12.1. обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

12.2. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (*ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»*):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

12.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (*ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»*);

12.4. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (*ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...»*).

12.5. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель

1. безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

2. безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

12.6. распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (*ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 ФЗ «О профсоюзах...»*);

12.7. освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы,

уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

12.8. освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (*ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ «О профсоюзах...»*);

12.9. при наличии письменных заявлений работников, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работника (*ст.370 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ «О профсоюзах...»*) в следующем порядке:

на расчетный счет Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ всю сумму удержанных профсоюзных взносов (при нахождении первичной профсоюзной организации на расчетно-кассовом обслуживании в РОБ ПРЗ РФ);

12.10. рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

13.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, (непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (*ст.54 ТК РФ*);

- невыполнении условий коллективного договора (*ст.55 ТК РФ*).

Раздел 14 МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОХРАННОСТИ АРХИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ

14.1 . Работодатель обязуется осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд. Обеспечивать сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу, согласно пункта 9.2. Республиканского соглашения.

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке,

установленном для его заключения.

15.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

15.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного договора.

15.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

15.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

15.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

15.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Работодатель:

От коллектива работников:

Главный врач

Председатель профсоюзного комитета

_____/Галиуллин А.Р. /

_____/Кильмухаметова А.Р./

подпись

Ф.И.О.

подпись

Ф.И.О.

“ ____ ” ____ 20 ____ г.

“ ____ ” ____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

НОРМА
бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной
одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты

№	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Врачи, воспитатели, средний и младший медицинский персонал, инструкторы по лечебной физкультуре, сестры-хозяйки, уборщицы	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Щетка для мытья рук Примечание: среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать : Платье хлопчатобумажное Фартук хлопчатобумажный Среднему и младшему медицинскому персоналу на время обслуживания детей на верандах дополнительно: Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	2 2 2 Дежурная 2 2 дежурная	Пункт 1 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65
	Няня	Халат	1	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты" (с

				изменениями и дополнениями)
2	Слесарь-ремонтник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ по ремонту и обслуживанию прачечного оборудования, водопровода и канализации: Комбинезон хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 1 пара до износа 3 пары	Пункт 51 Постановления Минтруда России от 29.12.1997 N 68
3	Архивариус	Колпак хлопчатобумажный	2	Пункт 29 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65
4	слесарь и другие работники на время работы в лечебных кабинетах, больничных и клинических отделениях и в стерильных комнатах	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	дежурный дежурный	Пункт 39 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65
5	Работники, относящиеся к административно-хозяйственному персоналу	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	2	Для соблюдения санитарно-эпидемиологического режима установленного в санатории, а также в целях охраны труда персонала, профилактики заболеваний
	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды,

		Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа	специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или
	машинист насосных установок	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	12 пар до износа дежурн. дежурн. до износа до износа до износа	
	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар	
	Оператор очистных сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 2	

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	2 пары 12 пар 2 пары до износа до износа	
	Лаборант ХВО	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Головной убор Фартук из полимерных материалов Ботинки кожаные с защитным подноском или Сапоги кожаные с защитным подноском Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно Костюм на утепляющей прокладке Подшлемник под каску утепленный Ботинки кожаные утепленные с защитным	1 1 До износа 1 пара 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар По поясам 1 По поясам По поясам	

		подноском или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или Валенки с резиновым низом Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	По поясам 1 пары	
	тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ для защиты от воды Жилет сигнальный 2 класса защиты Фартук из полимерных материалов Нарукавники Ботинки кожаные с защитным подноском или Сапоги кожаные с защитным подноском Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Каска защитная Наушники противошумные или Вкладыши противошумные Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное На наружных	1 1 на 2 года 1 До износа До износа 1 пара 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар 1 на 2 года До износа До износа До износа По поясам	

		работах зимой дополнительно Костюм на утепляющей прокладке Жилет сигнальный 2 класса защиты Подшлемник под каску утепленный Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или Валенки с резиновым низом Перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 1 на 2 года По поясам По поясам По поясам	
--	--	--	---	--

Работодатель :

Главный врач

_____ / Галиуллин А.Р./

подпись

Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

От коллектива работников:

Председатель профсоюзного комитета

_____ / Кильмухаметова А.Р./

подпись

Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПЕРЕЧЕНЬ работ и профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи на 1 работника в месяц (мыло/смыв.средство)	Количество работников
	Тракторист	300г/500мл.	1,5
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию	300г/500мл.	6

	электрооборудования		
	Слесарь-сантехник	300г/500мл.	4
	Слесарь-ремонтник	300г/500мл.	2
	Машинист насосных установок	300г/500мл.	1
	Плотник	300г/500мл.	2
	Уборщик территории	300г/500мл.	5
	Уборщик служебных и производственных помещений	300г/500мл.	2
	Оператор очистных сооружений	300г/500мл.	2
	Лаборант по ХВО	300г/500мл.	1

Основание: Приказ МЗ и СР РФ от 17.12.10г. № 1122-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда», «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами от 22.04.2011г. № 20562 пункт II п.п.7;8».

Работодатель :

От коллектива работников:

Главный врач

Председатель профсоюзного комитета

_____/Галиуллин А.Р./

_____/Кильмухаметова А.Р./

подпись

Ф.И.О.

подпись

Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Состав

комиссии по системе оплаты труда (СОТ)

№ пп	Ф.И.О.	Занимаемая должность
------	--------	----------------------

1	Кильмухаметова А.Р.	Председатель комиссии председатель профкома
2	Ахметсафина С.Д.	Заместитель главного врача по медицинской части
3	Ахметьянова Л.Ф.	Главный бухгалтер
4	Рамазанова З.Т.	Начальник планово-экономического отдела
5	Лисицына Е.П.	Главная медицинская сестра
6	Мансуров Ф.М.	Начальник технического отдела

Работодатель :

От коллектива работников:

Главный врач

_____/Галиуллин А.Р./
подпись Ф.И.О.
“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/Кильмухаметова А.Р./
подпись Ф.И.О.
“ ____ ” _____ 20 ____ г.

П Р И Л О Ж Е Н И Е № 4

Состав

Комиссии по социальному страхованию

№ пп	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1	Фарвазова Г.Р..	ведущий бухгалтер
2	Хамзина Э.Р.	начальник отдела кадров
3	Хамидуллина Н.С.	Врач-статистик

Работодатель :

От коллектива работников:

Главный врач

_____/Галиуллин А.Р./
подпись Ф.И.О.
“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/Кильмухаметова А.Р./
подпись Ф.И.О.
“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Состав

Комиссии по трудовым спорам,

От работодателя:

	ФИО	должность
1.	Ахметсафина С.Д.	заместитель главного врача
2	Имамова Г.Ф.	юрисконсульт
3	Хамзина Э.Р.	начальник отдела кадров

От работников:

	ФИО	должность
1.	Кильмухаметова А.Р.	врач-фтизиатр, председатель профкома
2	Хабибуллина С.Ф.	старшая медицинская сестра
3	Холодилина Л.П.	врач-фтизиатр

Работодатель :

От коллектива работников:

Главный врач

_____/Галиуллин А.Р./

подпись

Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/Кильмухаметова А.Р./

подпись

Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

П Р И Л О Ж Е Н И Е № 6

СОСТАВ

совместного комитета (комиссии) по охране труда

От работодателя:

	ФИО	ДОЛЖНОСТЬ
1.	Ахметсафина С.Д.	заместитель главного врача
2	Ахметшина Л.Н.	специалист по охране труда
3	Мансуров Ф.М.	начальник технического отдела

От работников:

	ФИО	ДОЛЖНОСТЬ
1.	Холодилина Л.П.	врач-фтизиатр
2	Хаматзянова Э.Д.	старшая медицинская сестра

3	Даутова Р.Р.	медицинская сестра палатная
---	--------------	-----------------------------

Работодатель :

От коллектива работников:

Главный врач

Председатель профсоюзного комитета

_____/Галиуллин А.Р./
подпись Ф.И.О.

_____/Кильмухаметова А.Р./
подпись Ф.И.О.

“ ____ ” ____ 20 ____ г.

“ ____ ” ____ 20 ____ г.

П Р И Л О Ж Е Н И Е № 7

Состав
комиссии для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений
к нему, заключения коллективного договора, осуществления
контроля
за выполнением коллективного договора

От работодателя (приказ № _____ от _____):

	ФИО	должность
1	Ахметсафина С.Д.	Заместитель главного врача по медицинской части

2	Мелитицкая И.П.	Заведующая Центральным филиалом
3	Кудаярова Э.Р.	Заведующая отделением Алкино

От работников (протокол собрания №1 от 15.09.2022 г.):

	ФИО	ДОЛЖНОСТЬ
1	Лисицына Е.П.	Главная медсестра
2	Хабибуллина С.Ф.	Старшая медсестра Октябрьского филиала
3	Хаматзянова Э.Д.	Старшая медсестра Бирского филиала

Работодатель :

От коллектива работников:

Главный врач

_____/Галиуллин А.Р./
подпись Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/Кильмухаметова А.Р./
подпись Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

**Перечень должностей работников, которым предоставляются
дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями
труда**

Наименование подразделения	Наименование профессии, должности	Дополнительный отпуск (дни)
Общесанаторский персонал	Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра, врач-педиатр, врач-статистик, провизор-технолог	14
Центральный филиал		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий филиалом-врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, сестра-хозяйка	14

Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	Медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	14
Отделение «Алкино»		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий отделением-врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, врач-педиатр, врач по лечебной физической культуре, врач-стоматолог детский, старшая медицинская сестра, медицинский дезинфектор медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	14
Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	Врач-физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	14
Октябрьский филиал		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий филиалом-врач-педиатр, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	14
Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	Медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	14
Бирский филиал		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий филиалом-врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	14
Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	Медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	14

Работодатель :

Главный врач

_____/ Галиуллин А.Р./
подпись Ф.И.О.

От коллектива работников:

Председатель профсоюзного комитета

_____/ Кильмухаметова А.Р./
подпись Ф.И.О.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

Перечень должностей работников, которым установлены надбавки к окладам в связи с наличием в их работе опасных, вредных для здоровья и особо тяжелых условий труда на 50 процентов

Наименование подразделения	Наименование профессии, должности	Размер надбавки (%)
Общесанаторский персонал	Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра, врач-педиатр, врач-статистик, провизор-технолог	50
Центральный		

филиал		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий филиалом-врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, сестра-хозяйка	50
Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	50
Отделение «Алкино»		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий отделением-врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, врач-стоматолог детский, врач по лечебной физической культуре, врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинский дезинфектор медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	50
Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	Врач-физиотерапевт. медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	50
Бирский филиал		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий филиалом-врач-фтизиатр, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	50
Отдел физиотерапии и лечебной физкультуры	медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	50
Октябрьский филиал		
Фтизиатрическое отделение	Заведующий филиалом -врач-педиатр, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра диетическая, сестра-хозяйка	50
Отдел физиотерапии и ЛФК	Медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	0

Работодатель :

Главный врач

_____/ Галиуллин А.Р./
подпись Ф.И.О.

От коллектива работников:

Председатель профсоюзного комитета

_____/ Кильмухаметова А.Р../
подпись Ф.И.О.

ПРИЛОЖЕНИЕ №12

План мероприятий на 2026 год по охране труда

Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственные лица
Разработка, издание и пересмотр положений, инструкций по охране труда, программ обучения безопасным методам и приемам выполнения работ	в течение года	специалист по охране труда
Ежегодное обновление приказов, касающихся вопросов охраны труда	2 квартал	специалист по охране труда
Проведение обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников при приеме (перевode) на работу	в течение 60 дней после приема на работу	специалист по охране труда
Проведение специальной оценки условий труда, выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	В течение года по необходимости	специалист по охране труда
Контроль соблюдения требований охраны труда в структурных подразделениях и технический надзор за проведением работ	в течение года	Руководители структурных подразделений, специалист по охране труда

Организация проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда в специализированных обучающих организациях (учебных центрах) руководителей и специалистов осуществляющих организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах	по мере необходимости	Руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
Проведения обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда и проверки знаний по охране труда	Ежегодно, по мере необходимости	Руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
Проведение вводного инструктажа по охране труда работников	Постоянно	Специалист по охране труда
Контроль за проведением первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда работников	Постоянно	Руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
Контроль соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, составление отчетности и выполнения мероприятий по снижению несчастных случаев	Постоянно	Специалист по охране труда
Контроль за выделением и расходованием средств на выполнение мероприятий по ОТ	В течении года	Специалист по охране труда
Контроль обеспечения работников сертифицированной санитарно-гигиенической одеждой, специальной обувью, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты	В течении года	Специалист по охране труда

Контроль за проведением обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Ежегодно, по графику	Главная медсестра
Обеспечение структурных подразделений законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда	По мере поступления	Специалист по охране труда
Проведение месячника по охране труда	Октябрь	Специалист по охране труда
Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, функционирования системы управления охраной труда, в том числе на собраниях работников, совещаниях руководителей и специалистов	Постоянно в течение года	Специалист по охране труда