

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетное учреждение
Ханты–Мансийского автономного округа - Югры
«Няганская городская станция
скорой медицинской помощи»

на период с 01 февраля 2022 г. по 31 января 2025 г.

628181, Ханты-мансийский автономный округ-Югра,
город Нягань, проспект Нефтяников 11

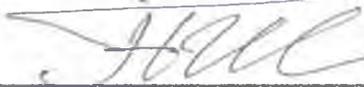
Представители сторон:

Главный врач
БУ «Няганская городская станция
скорой медицинской помощи»

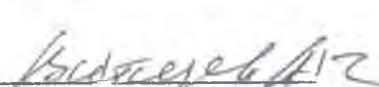
От работников - Представитель
Совета трудового коллектива
согласно протокола № 1 от 19.12.2018

«27» января 2022 года

«27» января 2022 года



А.Г. Иванов



«ЗАРЕГИСТРИРОВАН»

№ документа	04
Дата	31 января 2022
Подпись	Иванов А.Г.
Подпись	Иванов А.Г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Основные обязательства сторон

Раздел 3. Трудовой договор

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Выплаты социального характера. Гарантии и компенсации

Раздел 7. Повышение квалификации

Раздел 8. Условия работы. Охрана и безопасность труда

Раздел 9. Изменение и дополнение коллективного договора

Приложение (копии документов)

1. Устава

2. Копия свидетельства о регистрации

3. Положение об установлении системы оплаты труда работников БУ «Няганская городская станция скорой медицинской помощи»

4. Положение о выплатах стимулирующего характера сотрудников БУ «Няганская городская станция скорой медицинской помощи»

5. Правила внутреннего трудового распорядка БУ «Няганская городская станция скорой медицинской помощи»

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (с изменениями и дополнениями.), Законом ХМАО-Югры от 09.12.2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», Постановлением Правительства Ханты-Мансийского АО - Югры от 3 ноября 2016 г. N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", отраслевого соглашения между Департаментом здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Окружной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации Ханты-Мансийского автономного округа-Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2018-2020 годы и иными нормативно-правовыми актами, с учетом положений межотраслевого тарифного соглашения между правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и окружными профессиональными союзами бюджетной сферы,

Коллективный договор направлен на обеспечение эффективной деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Няганская городская станция скорой медицинской помощи», достойного уровня жизни его работников, ведение единой согласованной политики в области социально-экономических отношений, соблюдение социальных и трудовых прав работников, а также повышение взаимной ответственности сторон

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Няганская городская станция скорой медицинской помощи» (далее по тексту «Учреждение»), в лице его руководителя - Главного врача, действующего на основании Устава учреждения.

Работники - лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, в лице их единого представителя - от Совета трудового коллектива, действующего на основании протокола.

1.2. Коллективный договор является правовым актом обязательного применения его сторонами, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон, касающихся рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, социальных льгот и гарантий, а также прав, обязанностей и ответственности сторон коллективного договора.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением. Положения коллективного договора не распространяются на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Сохраняет свое действие в случае изменения наименования, собственника Учреждения, структурных изменений, смены руководителя Учреждения, переизбрания представителя совета трудового коллектива.

1.5. При реорганизации Учреждения, смены формы собственности, коллективный договор сохраняет свое действие в течение сроков, определенных действующим законодательством.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен, заключен в новой редакции на новый срок решением согласительной сторонами по ведению коллективных переговоров.

1.6. В случае реорганизации договаривающихся сторон выполнение обязательств по настоящему коллективному договору возлагается на их правопреемников.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых по нему обязательств.

Сторона освобождается от ответственности за неисполнение пункта Коллективного договора в случае действия обстоятельств непреодолимой силы согласно Гражданского Кодекса Российской Федерации, включая изменения действующего законодательства, появления новых нормативных правовых актов, препятствующих выполнению ранее принятых обязательств.

1.8. Стороны вправе предложить внести в Коллективный договор изменения и дополнения, которые вносятся в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, и оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся его сторонами на рассмотрение и утверждение сторонами по ведению коллективных переговоров.

Сторона - инициатор направляет другой стороне уведомление с предложениями в письменной форме. Уведомление должно содержать указания на дату начала переговоров, вопросы, выдвигаемые на рассмотрение, предложения по составу комиссии (если комиссия действует не на постоянной основе).

Представители стороны, получившей уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны приступить к переговорам в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

1.10. При внесении изменений и дополнений в коллективный договор договаривающиеся стороны обязуются не ухудшать ранее принятые условия, за исключением, когда указанные изменения обусловлены изменениями действующего законодательства.

1.11. При изменении действующего законодательства, требующем экстренного приведения в соответствие с ним положений принятого Коллективного договора, допускаются изменения в виде принятия отдельного локального нормативного акта по Учреждению, который подлежит обязательному согласованию с представителем Совета трудового коллектива.

1.12. Стороны, заключившие коллективный договор обязуются строить отношения друг с другом на принципах: соблюдения норм действующего законодательства и настоящего коллективного договора; равноправия представителей сторон; свободы выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора; реальности обеспечения и исполнения принимаемых решений; систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны настоящего коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Сотрудничать с представителем Совета трудового коллектива при решении вопросов в области труда, а также связанных с трудом социально-экономических отношений в Учреждении.

2.1.2. Обеспечивать совместно с представителем Совета трудового коллектива выполнение мероприятий, направленных на улучшение положения работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

Обеспечивать упреждающие меры по предупреждению конфликтных ситуаций в Учреждении, мешающих нормальному ритму производства и ходу выполнения настоящего Коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.3. Всем Работникам предоставлять равные возможности в реализации права на труд в

соответствии с квалификацией.

2.1.4. Строго соблюдать трудовое законодательство, а также иные нормативные правовые акты и локальные нормативные правовые акты Учреждения, регулирующие социально-трудовые отношения.

2.1.5. Требовать от Работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда, охране окружающей среды и производственной безопасности, правил этики и деонтологии, делового общения.

2.1.6. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, нормативной документацией и иными условиями и средствами, необходимыми для качественного выполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.7. Обеспечивать эффективную работу Учреждения для получения положительных результатов финансовой деятельности.

2.1.8. Создавать безопасные и улучшать существующие условия труда для Работников.

2.1.9. Согласовывать с представителем Совета трудового коллектива локальные нормативные акты Учреждения, касающиеся социально-трудовой сферы по вопросам, отнесенным законодательством и настоящим Коллективным договором к его компетенции.

2.1.10. Ознакомить с настоящим коллективным договором всех работников Учреждения, а также вновь принимаемых работников при заключении с ними трудового договора.

Официальный текст настоящего Коллективного договора в обязательном порядке хранится в отделе кадров Учреждения и у представителя Совета трудового коллектива.

2.2. Представитель совета трудового коллектива обязуется:

2.2.1. В лице своего выборного исполнительного органа в рамках настоящего коллективного договора проводить работу в коллективе по разъяснению целей, стоящих перед Учреждением.

2.2.2. Содействовать эффективной работе Учреждения в рамках действующего законодательства присущими Совету трудового коллектива методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственно-распорядительную деятельность Учреждения, защищать социальные и трудовые права, профессиональные интересы работников, считая приоритетными следующие направления:

- повышение их профессионального и жизненного уровня;
- соблюдение трудовой дисциплины, режима рабочего времени и времени отдыха;
- охрана труда и непрекословное выполнение Работниками правил и норм техники безопасности, охраны окружающей среды;
- контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

2.2.3. При возникновении конфликтных ситуаций и разногласий все споры разрешать совместной комиссией путем переговоров.

2.2.4. Добиваться приостановки исполнения управленческих решений Учреждения, противоречащих законам, иным нормативным правовым актам и условиям коллективного договора.

2.2.5. Представлять интересы Работников при разрешении коллективных трудовых споров.

2.3. Работники обязаны:

2.3.1. Добросовестно и качественно выполнять свои трудовые обязанности.

2.3.2. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях, занимаемых Учреждением, и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, не нарушать трудовую и производственную дисциплину.

2.3.4. Соблюдать нормы и правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны окружающей среды.

2.3.5. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических

средств, оборудования, инструментов и материалов.

2.3.6. Не разглашать ставшие им известными по роду деятельности сведения, относящиеся к служебной или коммерческой тайне Учреждения.

2.3.7. Не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.

2.3.8. Соблюдать требования действующего законодательства, локальных нормативных актов.

2.3.9. Незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.3.10. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе; соблюдать субординацию, правила делового общения и этики.

2.3.11. Не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности Учреждения, формированию негативного мнения об Учреждении и (или) о его работниках.

2.3.12. Повышать профессиональный уровень, производительность труда.

2.3.13. Стороны пришли к соглашению, что реализация обязательств по настоящему коллективному договору возможна только с учетом финансово-экономического положения и при полном и своевременном финансировании из бюджетов различных уровней в части, не противоречащей закону.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Заключать трудовые договоры в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передавать работнику, другой хранится у работодателя (на котором работник подписывает получение экземпляра трудового договора (ст.67, часть 1; ст.57 ТК РФ; ст.60.1 ТК РФ)).

3.2. В соответствии с трудовым договором Работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечивать условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора необходимо руководствоваться ст.59 ТК РФ.

3.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течении недели, то трудовой договор аннулируется.

3.5. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, которые требуют специальных знаний или специальной подготовки;

- при приеме на работу требуется обязательное предварительное медицинское обследование (ст. 212 ТК РФ).

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст. 72-73 ТК РФ.

3.9. Не допускаются к работе лица, имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям).

3.10. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

- появление на рабочем месте или на территории учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

- не прохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущений к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 ТК РФ.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.11. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.81 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения (ст.74/п.7 ст.77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу впоследствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части 3,4 ст.73 /п.8ст.77 ТК РФ).
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора нарушение (ст.84 ТК РФ).

Во всех случаях, днем увольнения работника является последний день его работы.

3.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ сообщать работнику в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения - за три месяца (часть 1 ст.82 ТК).

3.13. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
- работники пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- руководители (их заместители) совета трудового коллектива, не освобожденные от основной работы;

3.14. Не допускается по инициативе работодателя увольнять следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а так же во время пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по беременности и родам, учебном отпуске (ст.261 ТК);
- б) лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК);
- в) женщин, имеющих детей до 3-х лет (ст.261 ТК);
- г) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном учреждении;
- д) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ст. 261 ТК РФ);

3.15. Массовое высвобождение имеет место в случае проведения сокращения численности или штата работников.

3.16. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата,

а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в соответствии со ст.179,180, 318 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время определяется трудовым договором, графиком работы учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для женщин не может превышать 36 часов в неделю, для мужчин – не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для главного врача, заместителя главного врача по медицинской части, старшего фельдшера, а также для работников административно-управленческого персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для лиц мужского пола с понедельника по пятницу с 08.00 часов до 17.00 часов, с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов. Выходные дни - суббота и воскресенье. Для лиц женского пола с понедельника по пятницу с 08.00 до 16.12 часов с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов (ст.320 ТК РФ). Для Главного врача с понедельника по пятницу с 08.00 часов до 17.00 часов, с перерывом на обед с 13.00 до 14.00 часов Выходные дни - суббота и воскресенье. Для медицинского персонала: женщинам устанавливается – 36 часовая рабочая неделя, мужчинам устанавливается 38,5 часовая рабочая неделя. Инвалидам I и II группы 35 часовая рабочая неделя.

4.4. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Если же по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, то администрация обязана обеспечить возможность как отдыха, так и приема пищи в рабочее время, которое подлежит оплате (ст.108 ТК РФ).

4.5. На основании Трудового кодекса РФ, Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 N 424 о режиме рабочего времени и отдыха водителей, установить продолжительность смены водителей автотранспортных средств 12 часов, при общей продолжительности управления автомобилем не более 9 часов (согласно графика). Применить суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом квартал.

4.6. На непрерывных работах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5-6-дневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Указанные графики сменности утверждаются руководителем учреждения и доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 (один) месяц.

4.7. Стороны пришли к соглашению, что с учетом того, что учреждение является медицинским, специфики и условий работы в отдельных случаях может устанавливаться шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, сменная работа (12 часов, 24 часа).

4.8. Стороны согласились, что применение сверхурочных работ по инициативе Работодателя возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ).

4.9. Привлечение работника к работе в выходные для него дни по инициативе Работодателя допускается лишь в исключительных случаях, оформляется приказом руководителя учреждения (для сотрудников административно-управленческого персонала и медицинского персонала).

4.10. Работникам ежегодно предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 115ТК РФ).Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 2 ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем до 14 календарных дней (Приложение № 1);

- работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;

- занятыми на работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляются авансом одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском в полном объеме на основании ст. 8, 20, 116, 117 ТК РФ, Постановления ГКТ СССР и 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 дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"(с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991г.) и ст. 117 ТК РФ) (Приложение № 2,3).

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

4.12. Отпуск за второй и последующий годы предоставляется в любое время года в соответствии с графиком отпусков.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается руководителем учреждения не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. Всем работникам БУ «Няганская городская станция скорой медицинской помощи» в соответствии с утвержденными графиками, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.114,115 ТК РФ), в расчете на 6-дневную рабочую неделю, с сохранением места работы и среднего заработка, а также в соответствии с законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.14. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, с указанием продолжительности отпуска указан в Приложении № 1 к настоящему договору.

4.15. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей не должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией за работу с вредными условиями труда, допускается с разрешения руководителя, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную его продолжительность (7 календарных дней) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется на основании ст.128 ТК РФ и по соглашению сторон.

4.18. В случае временной нетрудоспособности работника наступившей в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, срок возвращения из отпуска работнику продлевается на соответствующее количество дней нетрудоспособности (ст. 124 ТК РФ).

4.19. Работодатель имеет право, в исключительных случаях, разрешить работу по другому трудовому договору в этом же учреждении по иной специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.20. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства. Работа по совместительству (ст. 284 ТК РФ).

4.21. Все вышеуказанные ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска суммируются с отпуском. Перечни профессий работников, которым предоставляются дополнительные

отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, за ненормированный рабочий день и прочие отпуска оформляются приказом руководителя учреждения.

4.22. Работникам на основании их письменных заявлений предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак работника – 5 календарных дней;
- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети полнородные и неполнородные братья и сестры) без учета времени проезда к месту погребения – 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка (отцу ребенка) – 5 календарных дней;
- матерям-первоклассников 1-го сентября и одному из родителей детей- выпускников в день окончания школы – 1 календарный день;
- в случаях отсутствия периодов временной нетрудоспособности в течение календарного года – 2 календарных дня дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску.
- в связи с другими обстоятельствами – по согласованию с руководителем.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; другими Законами и нормативными актами Министерства здравоохранения Российской Федерации, Законом ХМАО-Югры от 09.12.2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», Постановлением Правительства Ханты-Мансийского АО - Югры от 3 ноября 2016 г. N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", другими Законами и нормативными актами Ханты-Мансийского Автономного округа - Югры; Приказами Департамента Здравоохранения Ханты-Мансийского Автономного округа – Югры; положением об установлении системы труда работников учреждения.

5.2. Оплата труда работников состоит из основного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат.

5.2.1. Оклад работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Профессиональная квалификационная группа):

- Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».
- Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».
- Размеры окладов (должностных окладов) работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

- Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

- Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются положением об установлении системы труда работников медицинской организации.

5.2.2. Работникам медицинской организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место имеет оптимальные и допустимые условия труда, то данные выплаты не производятся.

- Выплаты за работу: в местностях с особыми климатическими условиями; в условиях, отклоняющихся от нормальных; в ночное время; за сверхурочную работу; в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок, условия и размеры компенсационных выплат устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах медицинских организаций, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.2.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

5.2.3.1 Порядок, условия и размеры премиальных выплат по итогам работы за квартал устанавливаются локальными нормативными актами медицинской организации при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени.

Стимулирующие выплаты начисляются от оклада (должностного оклада) работника (или в абсолютном размере) и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственных заданий или планового объема предоставляемых услуг.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств государственных внебюджетных фондов и средств поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.3. К иным выплатам относятся:

- единовременные выплаты при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- единовременные выплаты молодым специалистам;

- ежемесячные денежные выплаты молодым специалистам, впервые принятым на работу в медицинские организации;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- доплата водителям.

5.3.1. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата. Основанием является приказ руководителя медицинской организации о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника медицинской организации по основному месту работы и основной занимаемой должности и не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, и не может превышать двух месячных фондов оплаты труда.

Порядок, условия предоставления, размер единовременной выплаты работникам медицинских организаций определяется локальными нормативными актами медицинских организаций.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главную медицинскую сестру (фельдшера, акушерку), главного бухгалтера.

5.3.2. С целью привлечения и закрепления молодых специалистов им предоставляется единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Для предоставления данной выплаты молодым специалистом считается выпускник образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет (включительно)

в течение года после получения диплома и сертификата специалиста, впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор по специальности, соответствующей полученному образованию, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и производится в пределах фонда оплаты труда.

5.3.3. При наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда по приказу директора Депздрава Югры может производиться единовременное премирование к праздничным дням, профессиональному празднику «День медицинского работника».

Выплаты к праздничным дням, профессиональному празднику могут осуществляться в медицинских организациях не более 3 раз в календарном году и в едином размере в отношении работников и руководящего состава медицинской организации. Выплаты осуществляются не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Иные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами медицинской организации, положением об установлении системы труда работников медицинской организации.

5.4. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются положением об установлении системы труда работников медицинской организации, Положением о выплатах стимулирующего характера работников БУ «Няганская городская станция скорой медицинской помощи», трудовых договорах.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

5.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации). 5.6. Порядок и условия оплаты труда работников отражены в положении об оплате труда работников, Положении о выплатах стимулирующего характера работников БУ «Няганская городская станция скорой медицинской помощи», трудовых договорах.

5.8. Ежемесячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на территории ХМАО-Югры (статья 133 Трудового кодекса).

Работодатель обязуется:

5.10. Принимать все необходимые меры для своевременной выдачи заработной платы работникам.

5.11. Оплату труда работников производить в соответствии с действующим законодательством о труде, Положением об установлении системы оплаты труда работников.

5.12. Письменно под роспись извещать работников Учреждения об изменении существующих условий оплаты труда не менее чем за два календарных месяца до их введения.

5.13. Перечисление заработной платы осуществляется в соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата за первую половину месяца 29 числа (в феврале 28 числа), 15 числа заработная плата за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня.

5.14. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя совета трудового коллектива. (Приложение №8).

Представитель совета трудового коллектива:

5.15. Обеспечивать контроль и защиту прав работников в части своевременной выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, иных доплат и надбавок.

5.16. Принимать меры по оперативному урегулированию споров, возникающих в области оплаты труда.

РАЗДЕЛ 6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Порядок и условия применения выплат социального характера устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации и отраслевого соглашения между Департаментом здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Окружной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации Ханты-Мансийского автономного округа-Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2018-2020 годы.

6.2. Работодатель осуществляет работникам следующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии финансовых возможностей:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер, в том числе в период нахождения работника в отпуске на территории Российской Федерации;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- оказание работнику материальной помощи в случае пожара, произошедшего не по его вине в жилом помещении, являющимся местом его постоянного проживания, в размере 10 000 рублей.

Для получения выплат, предусмотренных настоящим пунктом работник должен предоставить

работодателю документы, подтверждающие наступление событий.

Оплата производится по приезду заявителя. Оплата стоимости проезда работника любым транспортом, кроме такси, к месту похорон умершего родственника и обратно производится по фактической стоимости проезда в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам на основании:

- проездные билеты (оплата проезда осуществляется до пункта назначения указанного в проездных документах);
- при проезде автомобильным транспортом - отметки ГИБДД, ЖЭУ или поселкового совета пункта назначения;
- копии свидетельства о смерти;
- копии документов, подтверждающих родство.

Оплата стоимости проезда производится бухгалтерией по основному месту работы работника. Если смерть близких родственников произошла во время очередного отпуска работника, то работнику также оплачивается проезд до места похорон и обратно на основании вышеуказанных документов. Для получения материальной помощи на погребение самого работника с заявлением на имя руководителя учреждения обращается муж (жена) умершего работника с приложением соответствующих документов:

- копии свидетельства о смерти;
- копии свидетельства о браке;
- копии документов, подтверждающих родство.

В случае отсутствия мужа (жены) с заявлением на имя руководителя могут обратиться родители или совершеннолетние дети умершего работника, полнородные и не полнородные братья и сестры, организующие процедуру похорон, с приложением соответствующих документов:

- копии свидетельства о смерти;
- копии свидетельства о рождении.

В случае смерти нескольких близких родственников материальная помощь в установленном размере выплачивается по каждому факту смерти.

6.3. Работодатель осуществляет работникам следующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии финансовых возможностей:

- до одного месячного фонда оплаты труда отработавшим не менее 10 лет в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, осуществляющих деятельность в автономном округе, работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55 лет, и указанным выше юбилярам, которым исполняется 60, 65, 70 лет.

Выплата, указанная выше может быть произведена в течение календарного года, являющегося для работника юбилейным.

- единовременная выплата в размере до одного месячного фонда оплаты труда работникам, отработавшим в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, осуществляющих деятельность в автономном округе, не менее 15 лет и увольняющимся из учреждений в связи с выходом на пенсии.

6.4. Один раз в два года работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене и несовершеннолетним детям) оплачивается проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а так же на оплату стоимости провоза багажа до 30 кг. Льгота работнику по компенсации проезда к месту отдыха и обратно неиспользованная один раз в два года сохраняется независимо от времени фактического использования. Оплата проезда члену семьи производится независимо от времени использования им отпуска.

При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для

перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда (введен постановлением Думы ХМАО – Югры от 24.06.2005 N 2455).

В случае если представленные работником организации документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

обратному проезду от того же места кратчайшим путем.

6.5. Лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе организации и состоящие в трудовых отношениях, имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно 1 раз в 2 года (по истечении 12 месяцев со дня приема на работу).

6.6. Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа не работающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а так же детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях в высших и средне-специальных учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

6.7. Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 (ред. от 30.09.2013) «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» устанавливается возмещение расходов по найму жилого помещения (статья 6), Отраслевым соглашением между окружной организацией Профсоюзов работников здравоохранения и Департаментом здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры - выплаты социального характера. Указанные расходы соответствуют утвержденной федеральным законом от 29 ноября 2010 года N2 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» структуре тарифа на оплату медицинской помощи. Отнесение затрат медицинских организаций на компенсацию расходов по найму жилого помещения, а также выплат социального характера производится за счет средств обязательного медицинского страхования. Возмещение расходов осуществляется приглашенным специалистам в соответствии с постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 30 декабря 2004г. N497-п «О порядке возмещения расходов по найму, аренде жилого помещения приглашенным специалистам» (В ред. постановлений Правительства ХМАО - Югры от 08.04.2008 N 73-п, от 15.09.2008 N 193-п, от 04.12.2008 N 251-п). Действие нормативных правовых актов, принятых на уровне муниципального образования не распространяется на медицинские организации автономного округа, которые с 01 января 2014 года перешли в собственность автономного округа.

6.8. Работникам учреждения, получающим первое высшее образование и обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц и один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ст. 173 ТК РФ).

6.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего месячного заработка, а также возмещение расходов (расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), связанных со служебной командировкой).

6.10. Работникам при ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. О проведении таких мероприятий работники предупреждаются персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

6.11. Предоставление в полном объеме социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации для работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях в соответствии с главой 50 Трудового кодекса РФ.

6.12. На работников, трудоустроенных в Учреждение на условиях внешнего совместительства, льготы и гарантии распространяются в соответствии главой 44 Трудового кодекса РФ.

6.13. Предусмотренные выплаты производятся по письменному обращению работника, уволенным сотрудникам с указанием лицевого счета для перечисления денежных средств. Срок обращения с заявлением по предусмотренным выплатам не должен превышать более одного месяца.

6.14. Гарантии и компенсации предоставляются при наличии экономии по фонду оплаты труда, кроме тех обязательных случаев предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работодатель обязан - повышать квалификацию не реже, чем один раз в 5 лет. При этом работнику предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсации.

7.2. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории по специальности работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

7.3. Квалификационная категория учитывается при отнесении к профессиональной квалификационной группе работников при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Разряды оплаты труда устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

В случае уважительной причины по ходатайству руководителя учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязан обеспечить:

8.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- 8.5.** Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8.6.** Обеспечить работников бесплатной сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормативами. Организовать в учреждении проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (статья 221 Трудового Кодекса Российской Федерации) (приложение 5, 7)
- 8.7.** Обеспечить замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника;
- 8.8.** Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (приложение 4).
- 8.9.** Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в учреждении на основании Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.10.** Организовать за счет средств учреждения проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 8.11.** Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 8.12.** Участвовать совместно с советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда;
- 8.13.** Принятию мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.14.** Беспрепятственный доступ должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение Государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.15.** Осуществлять государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
- 8.16.** Производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ; - пособие по

временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности (в соответствии со статьей 9 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ);

8.17. Обеспечить полноправное участие Представителя совета трудового коллектива в расследовании всех несчастных случаев на производстве (статья 229 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

8.19. Расторгать трудовой договор за нарушение работниками требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай в учреждении, авария, пожар) с взысканием с виновного работника суммы причиненного ущерба полностью или частично в соответствии с действующим законодательством.

8.20. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении;
- согласовывать инструкции по охране труда и контролировать их выполнение;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условия работы в учреждении, его подразделениях;
- осуществлять внутренний контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, совет трудового коллектива вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, совет трудового коллектива вправе требовать от работодателя, органа управления учреждением, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8.21. Работник учреждения в области охраны труда обязан:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда и пожарной безопасности установленные законами и иными правовыми актами;
- правильно применять индивидуальные средства защиты;
- перед началом работы проверять на своем рабочем месте исправность и работоспособность оборудования, приборов, средств защиты, исправность инструмента, средств пожаротушения,

предохранительных приспособлений и устройств (приложение б)

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- принимать необходимые меры по оказанию помощи пострадавшим, ликвидации аварий, пожара или другого происшествия.
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (статья 379 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- не употреблять алкогольные напитки, не появляться в состоянии опьянения на рабочем месте на территории Учреждения, как в часы работы, так и в нерабочее время.

8.22. Права и обязанности работника и работодателя в области пожарной безопасности

Работник учреждения в области пожарной безопасности **обязан:**

- независимо от занимаемой должности и характера выполняемой работы четко знать и строго выполнять установленные правила пожарной безопасности, не допускать действий, которые могут привести к взрыву или пожару.

в случае обнаружения пожара:

- немедленно сообщить об этом в пожарную охрану;
- принять меры к эвакуации людей;
- при необходимости обесточить приборы и оборудование, отключить вентиляцию;
- приступить к тушению пожара имеющимися средствами пожаротушения (огнетушитель, внутренний пожарный кран, установка пожаротушения и т.п.);
- Руководители учреждений и их структурных подразделений, медицинский и обслуживающий персонал, а также лица, виновные в нарушении Правил противопожарной безопасности, несут ответственность в установленном законом порядке.
- В соответствии с действующим законодательством ответственность за обеспечение пожарной безопасности учреждений несут персонально их руководители.

Работодатель обязуется:

- установить на территории, в зданиях, сооружениях и помещениях объекта строгий противопожарный режим. Обеспечить соблюдение его всеми руководителями структурных подразделений, медицинским и обслуживающим персоналом, инженерно-техническими работниками.
- ежегодно разрабатывать конкретные планы практических мероприятий по совершенствованию уровня противопожарной защиты учреждения. Включать в планы экономического и социального развития объекта противопожарные мероприятия;
- назначить приказом лиц, ответственных за пожарную безопасность;
- обеспечить круглосуточное дежурство обслуживающего персонала в учреждениях с постоянным пребыванием людей. Регулярно (но не реже одного раза в месяц) проверять качество несения дежурства работниками и ответственными дежурными из числа обслуживающего персонала, а также знание ими своих действий на случай пожара или иных чрезвычайных ситуаций. Обеспечить дежурных ручными электрическими фонарями;
- установить порядок и сроки прохождения противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму, место проведения инструктажа и занятий. Определить перечень должностных лиц, на которых возлагается проведение данной работы, а также порядок учета лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение по программам пожарно-технического минимума;

- определить перечень должностей и структурных подразделений, работники которых должны проходить обучение по программе пожарно-технического минимума;
- обеспечить разработку (корректировку) планов эвакуации людей и материальных ценностей на случай пожара и инструкций к этим планам, проводить не реже одного раза в год практические занятия по их отработке;
- в учреждении обеспечить необходимыми средствами пожаротушения, связи и сигнализации, наглядной агитацией, знаками безопасности, системами оповещения людей на случай пожара и содержание их в постоянном исправном состоянии;
- обеспечить своевременное эксплуатационно-техническое обслуживание систем противопожарной защиты в сроки и объемах, предусмотренных инструкциями предприятий-изготовителей и действующими нормативными документами;
- обеспечить своевременное выполнение противопожарных мероприятий, предлагаемых органами государственного пожарного надзора.

РАЗДЕЛ 9. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, установленном Трудовым кодексом и оформляется дополнительным соглашением.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.3. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.4. Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

Перечень профессий работников, которым предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)

№ п/п	Должность	Календарных дней
1	Главный врач	14
2	Заместитель главного врача по медицинской части	12
3	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	12
4	Главный бухгалтер	12
5	Начальник гаража	10
6	Ведущий бухгалтер-финансист	8
7	Бухгалтер по учету материальных ценностей	8
8	Начальник отдела кадров	8
9	Бухгалтер по учету заработной платы	8
10	Начальник хозяйственного отдела	8
11	Юрисконсульт	8
12	Специалист по охране труда	8
13	Секретарь	8
14	Специалист отдела кадров	8
15	Начальник технического отдела	8
16	Инженер - программист	8
17	Начальник штаба по гражданской обороне	8
18	Контрактный управляющий	8
19	Экономист	8
20	Медицинский статистик	8
21	Специалист по закупкам	8

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность такого отпуска не может быть менее трех календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (На основании Постановления ГКТ СССР и 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 дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991г.) и ст. 117 ТК РФ) и проведенной специальной оценки условий труда на основании 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

№ п/п	Должность	Дата проведения СОУТ	Итоговый класс /подкласс/ условий труда	Дополнительные оплачиваемые дни отдыха
1.	Старший врач	18.05.2021 года	2	-
2.	Врач скорой медицинской помощи	18.05.2021 года	3.3	07
3.	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи	18.05.2021 года	3.1	-
4.	Фельдшер скорой медицинской помощи	18.05.2021 года	3.3	07
5.	Старший фельдшер	18.05.2021 года	2	-
6.	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи п. Талинка	18.05.2021 года	3.1	-
7.	Фельдшер скорой медицинской помощи п. Талинка	18.05.2021 года	3.3	07
8.	Старший фельдшер п. Талинка	18.05.2021 года	2	-
9.	Водитель автомобиля	18.05.2021 года	3.1	-
10.	Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской	18.05.2021 года	3.1	-

	помощи			
11.	Уборщик служебных помещений	18.05.2021 года	3.1	-
12.	Медицинский дезинфектор	26.06.2019 года	3.2	07

Работниками имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ) и Приказа Минздрава РСФСР от 8 февраля 1991г. № 22 « О мерах по выполнению постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.1991 г. №27», Постановления Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 г. № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения», Постановлением Совета Министров РСФСР от 01.03.1991 N 166 (Приказ Минздрава РСФСР от 15.03.1991 N 42), Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС N 1240 от 16.10.86 (Приказ Минздрава СССР N 1420 от 24.10.86, предусмотрен отпуск, за непрерывный стаж в здравоохранении,

№ п/п	Должность	Календарных дней
1	Врач скорой медицинской помощи	3
2	Старший врач скорой медицинской помощи	3
3	Старший фельдшер скорой медицинской помощи	3
4	Фельдшер скорой медицинской помощи	3
5	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	3
6	Водитель	3

**Перечень освобожденных от первичного инструктажа по охране труда
на рабочем месте**

1. Главный врач;
2. Заместитель главного врача по медицинской части;
3. Ведущий специалист по Гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;
4. Зам. главного врача по экономическим вопросам;
5. Главный бухгалтер;
6. Ведущий бухгалтер-финансист;
7. Бухгалтер по учету материальных ценностей I категории;
8. Бухгалтер по учету заработной платы;
9. Кассир
10. Юрисконсульт I категории ;
11. Начальник ОК;
12. Ведущий специалист ОК;
13. Секретарь;
14. Специалист по ОТ;
15. Начальник гаража;
16. Старший фельдшер;
17. Начальник хозяйственного отдела;
18. Медицинский статистик;
19. Фармацевт;
20. Контрактный управляющий;
21. Специалист по закупкам
22. Экономист II категории;
23. Начальник технического отдела;
24. Инженер-программист.

**Перечень профессий для получения работникам,
согласно Типовых норм и стандарта безопасности труда, бесплатной выдачи
смывающих и (или) обезвреживающих средств, согласно приказа Министерства
Здравоохранения и социального развития РФ № 1122н от 17.12.2010 года**

1. медицинский персонал:

- мыло – 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) на месяц для мытья рук на один кран санитарно-бытового помещения;
- антисептики – при выполнении работ с биологическими жидкостями или кровью, расходование по мере загрязнения.

2. Прочий персонал - 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) на месяц для мытья рук на один кран санитарно-бытового помещения.

3. Водители персонал - 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) на месяц на кран санитарно-бытового помещения, для мытья рук;
- очищающие кремы, гели и пасты

Примечание: приказ Министерства Здравоохранения и социального развития РФ № 1122н от 17.12.2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Пункт 20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Пункт 21. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, краски, в том числе полиграфические, смолы клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.) в дополнение к твердому мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты. Замена указанных средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

Перечень профессий и должностей не электротехнического персонала на 1-ю группу допуска по электробезопасности

1. Главный врач;
2. Заместителя главного врача по медицинской части;
3. Ведущий специалист по Гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;
4. Зам. главного врача по экономическим вопросам;
5. Главный бухгалтер;
6. Ведущий бухгалтер-финансист;
7. Бухгалтер по учету материальных ценностей I категории;
8. Ведущий бухгалтер по учету заработной платы;
9. Кассир;
10. Юрисконсульт I категории;
11. Начальник ОК;
12. Ведущий специалист ОК;
13. Секретарь;
14. Специалист по ОТ;
15. Начальник гаража;
16. Диспетчер гаража;
17. Контролер технического состояния автотранспортных средств;
18. Старший фельдшер;
19. Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования;
20. Подсобный рабочий
22. Кастелянша
23. Кладовщик
24. Уборщица служебных помещений
25. Начальник хозяйственного отдела;
26. Инженер энергетик I категории;
27. Начальник технического отдела;
28. Инженер программист;
29. Медицинский дезинфектор;
30. Медицинский статистик;
31. Фармацевт;
32. Контрактный управляющий;
33. Специалист по закупкам
34. Экономист II категории;
35. Сестра-хозяйка

Приложение № 7

Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты для работников учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в температурных условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (комплекты, штуки, пары)	Основание /приказ, пункт/
1	Водитель санитарного автомобиля	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1 1 4 пары 1 пара на 2 года	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п. 9
2	Старший врач	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 2	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п. 10
3	Врач, средний и младший медицинский персонал бригады неотложной помощи	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Головной убор летний Головной убор зимний Ботинки кожаные или туфли кожаные	1 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2 года	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п.14
4	Средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные	2 2 1 пара на 2 года	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п.22
5	Кладовщик /кастелянша	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п.47
6	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые Сапоги резиновые с высокими голенищами Рукавицы брезентовые	1 1 на 2 года 1 пара 1 пара на 2 года 6 пар	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п.71

		Валенки Галоши на валенки	1 пара на 4 года 1 пара на 2 года	
7	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Сапоги резиновые Туфли на нескользящей подшве	1 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п.89
8	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборуд ования	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги кирзовые Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем Галоши диэлектрические или боты диэлектрические Перчатки диэлектрические	1 6 пар 1 пара Дежурный 1 1 пара на 3 года дежурные дежурные	Приказ №777н от 01.09.2010г. приложение 1 п.96

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.09.2010 года № 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

Форма расчетного листка

БУ "НЯГАНСКАЯ ГОРОДСКАЯ СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕД" месяц год .
 Подр-е:1 000(0): ФИО Подр-е:1

 12 101 ОСТАТ. 0 |

М код начисл.	рв	сумма		М код удерж.	сумма
12 106 ОКЛ/час	000	00		12 341 СТР.ПФ	0.0*
12 111 МЕДстаж	000	00		12 320 ДопПенс	0.0
12 115 Н/ИНТЕН	000	00		12 339 ЕСН МФ	0.0*
12 175 Над/кач		00		12 354 ТРАВМАТ	0.0*
12 118 РАСШ/ОБ	000	00		12 305 П/НАЛОГ	0.0
12 118 РАСШ/ОБ	000	00		ИТОГО	00.0
12 197 СЕВ.ФЗП	00	00			
12 199 Р/К ФЗП		00		Межрасчетные выплаты:	
ИТОГО		00		12 301 БАНК	0
				12 301 БАНК	0

 ВСЕГО начислено 00 | удержано 00

 К учету в следующем месяце

Табель: БРР10РРРРР10РРРРР10РРРРР10РРРР0

прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 31
(Прочитать ороч) листа(ов)
БУ «Няганская городская станция
скорой медицинской помощи»
Главный врач



А.Г. Иванов