

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополёк» министерства Краснодарского края

Н.С.Курдюкова  
«18» марта 2021 год

Представитель работодателя:

Главный врач государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополёк» министерства Краснодарского края

М.А.Мугу  
«18» марта 2021 год



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополёк»  
министерства здравоохранения Краснодарского края

на 2021-2024 годы

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 19.03.21 № 166-К

Исполнитель: Торивая Н.И.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании  
работников «18» марта 2021 года  
Протокол от № 1

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>РАЗДЕЛ I</b> <b>ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>3</b>
<b>РАЗДЕЛ II</b> <b>ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ</b> <b>ДОГОВОР.....</b>	<b>5</b>
<b>РАЗДЕЛ III</b> <b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....</b>	<b>8</b>
<b>РАЗДЕЛ IV</b> <b>ВРЕМЯ ОТДЫХА .....</b>	<b>14</b>
<b>РАЗДЕЛ V</b> <b>ОПЛАТА ТРУДА. ....</b>	<b>20</b>
<b>РАЗДЕЛ VI</b> <b>ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....</b>	<b>34</b>
<b>РАЗДЕЛ VII</b> <b>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИИ</b> <b>ЗАНЯТОСТИ.....</b>	<b>41</b>
<b>РАЗДЕЛ VIII</b> <b>СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ .....</b>	<b>43</b>
<b>РАЗДЕЛ IX</b> <b>СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.....</b>	<b>45</b>
<b>РАЗДЕЛ X</b> <b>ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> <b>ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА.....</b>	<b>45</b>
<b>РАЗДЕЛ XI</b> <b>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О</b> <b>КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.....</b>	<b>47</b>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек» на основе взаимных интересов Сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - Государственное казенное учреждение здравоохранения «Детский санаторий «Тополек» министерства здравоохранения Краснодарского края, в лице главного врача учреждения Мугу Мариет Ахмедовны, именуемый далее **«Работодатель»**;

работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в лице ее председателя Курдюковой Надежды Сергеевны, именуемая далее **«Профсоюзный комитет»**.

1.3. Коллективный договор разработан в целях учета и согласования интересов работников и работодателя на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и министерством здравоохранения Краснодарского края, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

Сторонам предоставлено право продлить действие Договора на срок не более трёх лет. Такое решение должно быть принято по соглашению Сторон (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае продления, Договор в семидневный срок с момента решения о продлении срока его действия, должен быть представлен на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. В текст Договора, по взаимному согласию заключивших его Сторон, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, настоящим Договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, выборного профсоюзного органа и Работодателя в течение 10 рабочих дней.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в

сроки, установленные коллективным договором;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, 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.

1.14. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.15. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.16. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.17. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.18. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это 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 работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональным и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. (Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

В трудовом договоре с работником должны быть обязательно указаны: наименование структурного подразделения, должность, конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. Руководитель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. (Статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. (Статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей – не более шести месяцев.

2.5. Испытание не устанавливается родителю (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет и иным лицам в случаях, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания

этого работника не выдержавшим испытания.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника. (Статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме, являющихся неотъемлемой частью трудового договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в Отраслевых территориальных соглашениях.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора, и ознакомить с ним работника под роспись.

До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с действующим Уставом ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», Положением о порядке обработки персональных данных в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника. (Статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторон условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. (Статьи 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (Статья 182 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у Работодателя отсутствует.

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением

здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой траты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.10.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, если работник не согласен работать в новых условиях. (Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. (Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. В трудовом договоре могут быть отражены условия о неразглашении персональных данных и сведений, отнесенных к конфиденциальной информации, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств Работодателя, а также иные условия.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (Статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:



3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», разработанными и утвержденными Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета, и графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах) в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);

- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе;

- время перерыва в работе;

- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, или шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, или рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Число выходных дней (дней еженедельного непрерывного отдыха) в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. (Статья 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Медицинским работникам, в том числе для руководителя, заместителя руководителя, главной медицинской сестры осуществляющим медицинскую деятельность в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Медицинский работник – это физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, а именно профессиональной деятельности по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональной деятельности, связанной с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях.

Наименования должностей медицинских работников определяют в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации (на момент заключения Соглашения наименования должностей медицинских работников определены разделом I «Медицинские работники» приложения к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских

работников и фармацевтических работников)»).

Заведующим структурными подразделениями – врачам устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для медицинских работников (врачей, в том числе заведующих структурными подразделениями, среднего и младшего медицинского персонала) - не более 39 часов в неделю;

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, рабочая неделя устанавливается продолжительностью не более 35 часов. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.5. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах).

3.6. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников учреждений здравоохранения (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливают суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

Предусматривают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени.

Баланс рабочего времени для работников с суммированным учетом рабочего времени определяют на общих основаниях и корректируют (уменьшают) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Правилами внутреннего трудового распорядка определен порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней для указанных работников по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, который доводится до их сведения не позднее чем за один месяц до введения в действие.

3.7. Работникам, предусмотренным в соответствующем Перечне (*Приложение к коллективному договору № 1*), устанавливается

ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению Работодателя.

Привлекать в работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.8. Для работников, которым установлены сменная работа и (или) суммированный учёт рабочего времени, продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности.

3.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (часть первая в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ).

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- многодетных родителей (многодетной семьёй признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет (*статья 2 закона Краснодарского края от 22.02.2005г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»*).

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

3.10.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной

необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10.3. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц, когда по условиям их работы не может быть соблюдена, установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

Перечень должностей работников и структурных подразделений, порядок введения суммированного учёта рабочего времени определен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Норму рабочего времени для работников с суммированным учётом рабочего времени определять на общих основаниях и корректировать (уменьшать) в учётном периоде (в календарном месяце) в случаях использования работником отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы, при этом число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

3.10.4. Графики сменности составлять для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учёта рабочего времени, в целом на весь учётный период.

Графики сменности утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

В пределах установленной месячной нормы рабочего времени по занимаемой должности (раздельно по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства) не привлекать работников к работе в течение двух смен подряд.

Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников уравнивать с продолжительностью работы в дневное время.

3.10.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;

- работников, не достигших возраста 18 лет (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

3.10.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работающих на условиях совместительства.

При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

3.10.7. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня (рабочей смены) с учётом времени перерыва для отдыха и питания (статья 107 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10.8. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установления ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц).

3.10.9. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

3.10.10. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работников, не достигших возраста 18 лет (статья 268 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;

- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

3.11. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, пятидневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Работодатель:

4.1.1. Предоставляет работникам следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

Устанавливается работникам ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) отдельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства.

Устанавливают продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего отдыху, без учета предоставляемых перерывов.

Устанавливают продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не менее 42 часов.

Устанавливают выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) при суммированном учете рабочего времени в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, его продолжительность должна составлять не менее 42 часов и число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

4.1.2. Может привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни:

- по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства;

- в пределах установленной нормы рабочего времени и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

4.2. Всем работникам предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

4.3. Заработную плату за время отпуска выплачивает не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и

руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения Работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или)

опасными условиями труда.

4.5. В соответствии с действующим законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

4.5.1. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2002 года № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края».

Конкретная продолжительность указанного отпуска установлена *приложением № 1 к коллективному договору* и трудовым договором (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5.2. Дополнительный отпуск работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

4.5.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 3 календарных дней председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы в санатории, и членам профсоюзного комитета за выполнение общественной работы в интересах работников - членов профсоюза по решению профсоюзного комитета за счет средств Работодателя.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируются все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом обязательно хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6.1. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число



календарных дней отпуска не включаются.

4.7. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных статьями 117, 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. При увольнении работника выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную военную службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 ½ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 календарный день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный

оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее 15 календарных дней, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие 15 и более календарных дней, округляются до полного месяца.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.9. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

4.10. Организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором.

4.11. **Работодатель** обязуется:

4.11.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
  
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим детей-инвалидов.

4.11.2. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;

- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;

- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году;

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.

Работникам, работающим по совместительству, предоставляют отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков по основному месту работы на основании их письменного заявления.

Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.11.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11.4. В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.12. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам, постоянно занятым работой с ПЭВМ, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаются регламентированные перерывы на 10 - 15 минут через каждые 45 - 60 минут работы в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03», утвержденными Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г.Г. Онищенко 30 мая 2003 года.

#### **4.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.13.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.13.3. Согласовывать график отпусков.

4.13.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.14. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.15. Работодатель освобождает работника от работы, в том числе, выполняемой на условиях совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

4.16. В случае приостановки деятельности ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек» (простоя) Работодатель оставляет за собой право приказом по учреждению определять необходимость присутствия Работника на рабочем месте. Досрочный отзыв допускается по приказу главного врача санатория.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда работников ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника)

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым и (или) коллективным договорами.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени в календарном месяце или в зависимости от выполненного объема работ (при сдельной оплате труда).

5.1.2. Разрабатывать Положения об оплате труда работников, в которых предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данной организации, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не менее минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от сложности труда по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утверждённые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При принятии решения главой администрации (губернатора) Краснодарского края о повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, производить повышение окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации в размере не менее чем предусмотрен рост в абсолютном значении минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, предусматриваемых положениями об оплате труда работников, утверждаемыми постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Решения, касающиеся установления условий труда и заработной платы (определение системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеров окладов (должностных окладов, ставок), норм труда), другие локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, определенном статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской

Федерации).

5.1.3. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

Предоставлять Краснодарской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников; размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы; объеме задолженности по выплате заработной платы, командировочным расходам, компенсационным выплатам на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или посёлках городского типа; показателях по условиям и охране труда; планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников; о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

5.1.4. Обеспечить заключение (оформление) с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

5.1.5. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения

обязанностей временно отсутствующего работника.

В соответствии с Постановлением № 17-П Конституционного суда Российской Федерации разъяснено, что в части взаимодействия положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.6. При введении новых условий оплаты труда в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» производить доплату компенсационного характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работника в случаях, когда заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата в ранее действующих условиях (без учета премий и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работника). Указанную доплату устанавливать на время работы работника в данном учреждении в занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда для сравнения учитываются:

- установленный работнику оклад (должностной оклад);
- установленные работнику выплаты компенсационного характера в рамках трудового договора за выполнение должностных обязанностей по занимаемой им должности (выплаты за работу: с вредными или опасными условиями труда, в ночное время, со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, специалистам сельской местности);
- установленные работнику выплаты стимулирующего характера в рамках трудового договора (выплаты за стаж, наличие квалификационной категории, почетного звания, учёной степени, выплата отдельным категориям работников учреждений здравоохранения Краснодарского края, установленная в соответствии с постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 3 февраля 2012г. № 89);

- доплата до минимального размера оплаты труда (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда размер доплаты за работу в ночное время в ранее действующих условиях условно определяется за то количество часов работы в ночное время, которое работник отработал в календарном (расчётном) месяце после введения новых условий оплаты труда.

При определении размера доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда не учитываются:

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выплаты компенсационного характера за выполнение работником сверхурочной работы, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, за осуществление дежурств сверх месячной нормы рабочего времени по графику, за дежурства на дому;

- выплаты по родовым сертификатам;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника, премиальные выплаты по итогам работы;

- заработная плата за период оплачиваемого отпуска, нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, дополнительные выходные дни донорам и другие периоды, когда за работником сохраняется средний заработок;

- материальная помощь и другие разовые выплаты, не связанные с выполнением работником должностных обязанностей.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда определяется за объем должностных обязанностей, определенный трудовым договором (на 1 ставку, на 0,75 ставки, на 0,5 ставки, на 0,25 ставки) и начисляется работнику пропорционально отработанному времени в календарном (расчётном) месяце.

Размер доплаты компенсационного характера за изменение условий оплаты труда рассчитывается отдельно по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

5.1.7. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки.

Часовую ставку рассчитывать путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.



По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и подпунктом 5.1.13 раздела 5 данного раздела Договора часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина работодателя. В данном случае за неотработанное по вине работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы (часть 1 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации, Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 года, утвержденный Рострудом).

По окончании учетного периода (календарного месяца) на основании табеля учета рабочего времени определять часы переработки.

5.1.8. Устанавливать по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором, трудовым договором. Перечень должностей работников ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», которым установлена выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определен *приложением № 2 к коллективному договору*.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации

федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда». Установленные размеры повышения не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, повышение оплаты труда не производится.

Отсутствие специальной оценки условий труда не освобождает работодателей от оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Устанавливать коллективным договором либо локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников Организации конкретный размер выплаты компенсационного характера, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом, в тех случаях, когда нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации или муниципального образования не определен размер этих выплат, а по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года) условия труда работников признаны вредными и (или) опасными.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, работа по совместительству).

5.1.9. Устанавливать работникам (среднему и младшему медицинскому персоналу) выплату компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии с пунктом 4.5. раздела 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

5.1.10. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.11. Устанавливать размер выплаты компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в коллективном договоре по согласованию с представительным органом работников не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

Производить за часы работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной

или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

5.1.12. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Радоница и др.):

- месячную норму рабочего времени не сокращать;
- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы;
- работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 5.1.11. настоящего коллективного договора.

5.1.13. Установлен размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу по согласованию с представительным органом работников:

- за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы),
- за последующие часы сверхурочной работы не менее чем в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

В соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П при привлечении работников к сверхурочной работе выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда,

наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере полуторной или двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы), если сверхурочная работа не компенсировалась предоставлением другого времени отдыха.

Работодатель производит за часы сверхурочной работы выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник выполнял дополнительную работу и в сверхурочное время.

5.1.14. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

5.1.15. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, выслугу лет в размерах и порядке, определенных приложениями № 4, 5 и 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации Краснодарского края от 30.08.2017 № 642 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

5.1.16. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим и ученую степень, и почетное звание по каждому основанию отдельно в соответствии с приложением № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края, утвержденному постановлением главы администрации Краснодарского края от 30.08.2017 № 642 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края» и положением об оплате труда работников ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

Устанавливать указанные выплаты, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

5.1.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.18. Устанавливает работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Размер выплат определять по согласованию с представительным органом работников для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек» критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

5.1.19. Производит распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя:

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек: руководитель структурного подразделения, главная медицинская сестра, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

2 уровень – центральная комиссия санатория, формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного

врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

5.1.20. Учитывает при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.21. Премирует за счет средств организации в пределах фонда оплаты труда работников, награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой министерства здравоохранения Краснодарского края или которым объявлена Благодарность министра здравоохранения Краснодарского края, другими ведомственными знаками отличия в труде.

Размер премии определять коллективным договором с учетом иерархии наград по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

С целью поощрения за общие результаты труда работники учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Также могут быть введены премии за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

5.1.22. Выплачивает лицам, удостоенным почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», единовременное денежное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (начисленной за счет средств краевого бюджета и средств территориального фонда обязательного медицинского страхования):

- при присвоении почетного звания;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию (впервые).

Единовременное денежное вознаграждение выплачивать по основной должности или по желанию работника на основании письменного заявления по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства, если основным местом работы работника не является государственное учреждение здравоохранения министерства здравоохранения Краснодарского края и единовременное денежное вознаграждение работнику по основному месту работы не выплачивалось.

5.1.23. Производит выплату заработной платы за первую половину месяца 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 07 числа месяца, следующего за отработанным.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

Обеспечить выплату заработной платы в рублях в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату на счет в банке.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

5.1.24. Устанавливает месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-



либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Устанавливать сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статьи 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П);

- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П);

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П).

5.1.25. При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утвердить форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.1.26. При наличии фонда оплаты труда установить возможность (по личному заявлению работника) замены ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня. (*Приложение к коллективному договору № 1*).

5.1.27. При направлении работника в служебную командировку сохранять за ним средний заработок. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или за час) ниже заработной платы, установленной работнику

трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или за час).

## **5.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.2.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.2.3. В сроки, установленные статьёй 372 Трудового кодекса РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять Работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

5.2.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

5.2.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзным комитетом.

5.2.6. Решать в порядке исключения вопросы восстановления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы, для работников учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Краснодарского края, на основании совместного ходатайства руководителя учреждения здравоохранения и выборного органа первичной профсоюзной организации и наличия уважительных причин.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. В целях реализации конституционного права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (*ст. 37 Конституции Российской Федерации*) **работодатель обязуется обеспечить:**

- создание комитетов (комиссий) по охране труда;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и

средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей. **(Приложение 4 к коллективному договору)**

- приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства **(Приложение 5 к коллективному договору)**.

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим в организации, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте работников и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение ежемесячных «Дней охраны труда», содействие в проведении конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, от 01.05.2016 N 136-ФЗ, от 19.07.2018 N 208-ФЗ, от 27.12.2018 N 553-ФЗ, от 27.12.2019 N 451-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от 30.12.2020 N 503-ФЗ).

**(Приложение № 6 к коллективному договору)**

При проведении специальной оценки условий труда в учреждениях здравоохранения учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и других работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, независимо от концентрации патогенных биологических агентов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

Оценку воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и других работников осуществлять в зависимости от группы патогенности микроорганизмов (возбудителей инфекционных заболеваний) с использованием Приложения N 9 к Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н (ред. от 27.04.2020), а также совместными разъяснениями от 9 октября 2018 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской

Федерации (№ 01-А/475).

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Проводить в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н. (Приложение № 7 к коллективному договору);

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществлять за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований).

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- использование финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств фонда социального страхования (до 30%);

- разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ежегодное соглашение по охране труда);

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

- разработку по согласованию с выборным органом Профсоюза комплексных планов (программ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соглашений по охране труда, которые являются неотъемлемой частью раздела «Условия и охрана труда» коллективных договоров, и финансируют работы по их выполнению; (*Приложение № 3 к коллективному договору*)

- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, предоставление сотрудникам комиссии по охране труда в течение рабочего времени не менее 2-х часов в неделю для выполнения контрольных функций с сохранением заработной платы по занимаемой должности в Организации;

- извещение профоргана о каждом групповом несчастном случае в организации, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом;

- включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей выборного органа первичной организации Профсоюза и сотрудников комитета по охране труда.

6.1.1. Организовать работу специалиста по охране труда (статья 217 Трудового кодекса Российской Федерации), подчинив ее руководителю учреждения. Не допускать упразднения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников.

6.1.2. Оборудовать и обеспечить работу кабинета специалиста по охране труда и уголков охраны труда.

6.1.3 Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации в количестве 4 человек.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.4. В соответствии с Трудовым кодексом (ст.209 и 212 ТК РФ) и Типовым Положением о системе управления охраной труда (утв. приказом Минтруда России от 19.08.2016 г №438 н разработать и утвердить «Систему управления охраной труда».

6.1.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным

лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда за выполнение своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии за счет средств учреждения в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза, в том числе:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней;
- привлекать к дисциплинарной ответственности, переводить на другую работу или увольнять по инициативе администрации только после предварительного согласования с Профкомом;
- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

6.1.6. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;
- обеспечить ежемесячное проведение «Дня охраны труда»;
- обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленные сроки.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.7. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) Работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью 1 пункта 5.1.29 настоящего коллективного договора (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ 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 опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.9. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

6.1.10. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (статьи 228, 229 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.11. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

В случае получения травм или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, выплатить материальную помощь в размере **5 000** рублей (*при наличии финансовых возможностей*).

6.1.12. На время приостановки работ в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок.

6.1.13. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06.02.1993г. № 105*);
- определить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу.

6.1.14. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (*статья 265 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58*).

**6.2. Профсоюзный комитет** обязуется:

6.2.1. Содействовать ГКУЗ «Детский санаторий Тополек» в улучшении условий и охраны труда, создании для работников здоровых и безопасных условий труда.

6.2.2. Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в санатории, с целью соблюдения установленных законодательством гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также возмещением причиненного вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

6.2.3. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма в ГКУЗ «Детский санаторий Тополек», рассматривать вопросы условий и охраны труда на пленумах, президиумах комитетов краевой и территориальных организаций Профсоюза, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.4. Участвовать в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов производственного и социально-культурного назначения, а также оборудования и приборов.

6.2.5. Участвовать в разработке и пересмотре межотраслевых и отраслевых норм, правил и типовых инструкций по охране труда.

6.2.6. Вносить предложения по вопросам условий и охраны труда и другим вопросам, направленным на улучшение условий труда работников, принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда.

6.2.7. Обеспечивать взаимодействие правовой и технической инспекции труда отраслевого профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма.

6.2.8. Оказывать консультативную помощь работникам отрасли – членам профсоюза по вопросам условий и охраны труда в целях защиты их интересов по предоставлению льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, при получении травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

6.2.9. Организовывать и проводить обучение профсоюзного актива по охране труда.

6.2.10. Организовывать проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.2.11. Поощрять особо отличившихся в деле улучшения условий и охраны труда, снижения производственного травматизма и профзаболеваний, реализации Соглашений и коллективных договоров Почетными грамотами, знаками ФНПР и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

## **VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:



**7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет** совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. В соответствии со статьей 25 закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из организации. (*Приложение № 8 к коллективному договору*)

7.2.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры санатория, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, предварительно рассматривать с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий с оформлением соответствующего подтверждающего документа.

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

7.2.3. При принятии решений о массовом высвобождении, в связи с сокращением численности или штата работников ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек», руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в санатории в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.5. Считать критерием массового высвобождения в отрасли сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

- 5% работников при численности работающих до 300 человек.

7.2.6. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);

- проработавшим более 10 лет в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек»;

- работникам, имеющим детей в возрасте до восемнадцати лет;

- имеющие двух и более иждивенцев;

- получившим профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования;

- руководителям и их заместителям выборных коллегиальных органов первичной организации Профсоюза и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Не допускать сокращения работников, члены семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельного заработка.

7.2.7. Расторгать трудовые договоры по инициативе работодателя по основаниям, требующим учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Не допускать необоснованное увольнение работников, достигших предпенсионного возраста.

7.2.9. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2.10. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, 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 роспись (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.11. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.2.12. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

### **7.3. Профсоюзный комитет** обязуется:

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

7.3.2. Препятствовать подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений;

7.3.4. Приглашать работника - члена профсоюза на заседание выборного органа профсоюзной организации при принятии решения (дача согласия) о возможном расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации.

Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.3.5. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.3.6. Информировать Краснодарский краевой комитет Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

7.3.7. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя по основаниям, требующих учета мотивированного мнения, производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Стороны при регулировании вопросов в области социальных льгот, гарантий и компенсаций договорились о том, что **Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Содействовать совместно с Профсоюзным комитетом обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

8.1.6. Осуществлять мероприятия по организации летнего отдыха и оздоровления детей работников. Выделять для детей работников в возрасте от трех до семи лет путевки на оздоровительное лечение в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек» не менее 2 раз в год.

8.2. **Профсоюзный комитет** обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (*ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

8.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

- получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;

- проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

- рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

- принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;
- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

8.2.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. Обеспечивать направление на повышение квалификации, профессиональную переподготовку за счет средств бюджета не реже 1 раза в пять лет.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.4. Обеспечивать качественное и своевременное выполнения совместных писем министерства здравоохранения Краснодарского края и Отделения ПФР по Краснодарскому краю от 09.11.2004 года № 07/18/301/103-6513 и от 25.01.2006 года № 10-471/07-18/30 о проведении предварительной работы с лицами, приобретающими право на трудовую пенсию.

8.5. Обеспечивать социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов.

8.6. Своевременно производить единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы, установленной федеральным законом «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год.

8.7. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работников, при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи.

8.8. Возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

8.9. Обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 рублей.

8.10. Совместно с Профсоюзным комитетом вырабатывать меры защиты персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 27.07.2006 года 152-ФЗ «О персональных данных», Положением об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

## IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников **Стороны коллективного договора договорились:**

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы *(не переводить на другое место работы без согласия работника и др.)*.

9.2. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и служебному росту.

9.3. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активной производственной деятельности.

9.4. Закреплять наставников за всеми специалистами в возрасте до 30 лет в первый год их работы в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

9.5. **Работодатель** обязуется:

9.5.1. Проводить за счет собственных средств плановой подготовки и повышения квалификации врачебного и среднего медицинского персонала из числа специалистов в возрасте до 30 лет.

9.5.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в связи с обучением в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. **Профсоюзный комитет** обязуется:

9.6.1. Оказывать специалистам в возрасте до 30 лет необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав.

9.6.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.6.3. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения *(статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

## X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

**Работодатель** обязуется:

10.1. Признает право Профсоюзного комитета, действующего на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную

информацию по следующим вопросам (*статья 53 Трудового кодекса РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм или 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.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (*статья 370 Трудового кодекса РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета в течение 10 часов в неделю, профактиву в течение 8 часов в неделю.

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников (не менее 2 часов в неделю), участия в качестве делегатов, в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с сохранением среднего заработка.

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя, не освобожденных от основной работы, без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия президиума городской (районной) организации Профсоюза, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, а также в период их работы в течение двух лет после прекращения полномочий руководителя (заместителя) профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя профгруппы

(профбюро) без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами профсоюзного органа (горкома, райкома, крайкома Профсоюза) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, т.е. президиума горкома, райкома, крайкома Профсоюза.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

10.11. Распространять на работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в органы Профсоюза, действующие положения о премировании и другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации.

10.12. Создать комиссию по выдвижению кандидатур на присвоение ведомственного знака отличия в труде и включить в ее состав председателя профсоюзного комитета.

10.13. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации

**Работодатель:**

10.13.1. Предоставляет Профсоюзному комитету безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности отапливаемое помещение, оборудованное средствами связи, оргтехнику, транспорт (по согласованному графику), необходимые нормативные правовые документы, организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники. (статья 377, 370 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.14. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (статья 378, 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

11.1. Стороны ежегодно осуществляют контроль по выполнению настоящего коллективного договора и информируют друг друга о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек».

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 195 Трудового кодекса

Российской Федерации, ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

11.3. При невыполнении обязательств Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. За нарушение или невыполнение обязательств настоящего коллективного договора Стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, для беспрепятственного ознакомления с его текстом работников.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников 18 марта 2021 г.

Представитель работников:

Представитель Работодателя:

Председатель профсоюзного комитета государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополек» министерства Краснодарского края

Главный врач государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополек» министерства Краснодарского края

Н.С.Курдюкова  
«18» марта 2021 год

М.А.Мугу  
«18» марта 2021 год



№ п/п	Наименование должности работника	Срок действия	Календарных дней дополнительного отпуска
1	Главный врач		14 дней
2			
3			
4			



Приложение № 1  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения «Детский  
санаторий «Тополек» министерства  
Краснодарского края

 Н.С.Курдюкова  
« 18 » марта 2021 год

Главный врач государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения «Детский  
санаторий «Тополек»  
министерства Краснодарского края

 М.А.Мугу  
« 18 » марта 2021 год



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников**  
**с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется**  
**ежегодный дополнительный отпуск**

На основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств Федерального бюджета» Работодатель и Профсоюзный комитет установили следующий перечень работников, которые могут привлекаться по распоряжению администрации к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которым в качестве компенсации предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Наименование профессии и должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1.	Главный врач	14 дней
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	14 дней
3.	Главная медицинская сестра	14 дней
4.	Начальник хозяйственного отдела	14 дней

5.	Заведующий складом	14 дней
6.	Специалист по кадрам	14 дней
7.	Специалист по охране труда	14 дней
8.	Специалист по гражданской обороне	14 дней
9.	Инженер по пожарной безопасности	14 дней
10.	Юрисконсульт	14 дней
11.	Оператор электронно-вычислительных машин	14 дней
12.	Кладовщик	14 дней
13.	Агент по закупкам	14 дней
14.	Специалист по закупкам	14 дней
15.	Старший воспитатель	14 дней
16.	Делопроизводитель	14 дней

Специалист по кадрам

*Галан*

И.В.Галан

Приложение № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополек»  
министерства здравоохранения  
Краснодарского края

Н.С.Курдюкова  
« 18 » Июль 2021 год

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополек»  
министерства здравоохранения  
Краснодарского края

М.А.Мугу  
« 18 » Июль 2021 год



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников  
с вредными условиями труда, работа в которых  
дает право на выплату компенсационного характера**

(в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»)

№ п/п	Наименование профессии и должности	Размер выплаты, %
1.	Заведующий отделением - врач-педиатр	4%
2.	Врач-оториноларинголог	4%
3.	Врач-педиатр	4%
4.	Врач-стоматолог	4%
5.	Заведующий отделением – врач-физиотерапевт	4%
6.	Медицинская сестра палатная	4%
7.	Медицинская сестра процедурной	4%

8.	Медицинская сестра физиотерапии	15%
9.	Медицинская сестра (брат) по массажу	4%
10.	Инструктор по лечебной физкультуре	4%
11.	Фельдшер-лаборант	15%
12.	Лаборант	15%
13.	Санитарка	4%
14.	Воспитатель	4%
15.	Сестра-хозяйка	4%
16.	Слесарь-сантехник	12%
17.	Уборщик служебных помещений	12%
18.	Машинист по стирке и ремонту одежды	15%
19.	Кастелянша	12%
20.	Повар	15%
21.	Кухонный рабочий	15%

Специалист по кадрам



И.В.Галан

**Приложение № 3  
к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
государственного казенного -  
санаторий «Тополек» министерства  
Краснодарского края

Н.С. Курдюкова

Протокол № 11  
«11» сентября 2021 год

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач государственного  
казенного учреждения здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополек»  
министерства Краснодарского края

М.А. Мугу

«11» сентября 2021 год



**Соглашение по охране труда  
администрации и профсоюзного комитета ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек» на 2021 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	-	-	30	Постоянно	Заведующий отделением – врач-педиатр, сестра-хозяйка,	82	82	-	-

						ведущий специалист по охране труда начальник хозяйственного отдела				
2.	15. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	-	-	90	3 квартал	начальник хозяйственного отдела	107	98		
3.	Проведение своевременного испытания и технического освидетельствования оборудования, машин: 1) Измерение сопротивления контура заземления всей электрической аппаратуры; Измерение сопротивления изоляции кабелей; 2) Проверка электрической измерительной техники на точность показаний Краснодарским центром стандартизации и метрологии; 3) Испытание и техническое обслуживание всех систем кондиционирования и приточно-вытяжной вентиляции. 4) Проведение испытания и технического обслуживания			60	3 квартал	Представители от организации: главная медицинская сестра, ведущий специалист по охране труда, начальник хозяйственного отдела		98		
				50	В соответствии с графиком поверки		107	98	-	-
				160						
				67						

	автоматической пожарной сигнализации									
4.	Проведение проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда (журнал – под роспись)	-	-	-	Постоянно	Начальники структурных подразделений Специалист по охране труда	107	98	-	-
5.	Доведение до работников учреждения сведений о вводимых новых законодательных и иных нормативных правовых актах по охране труда	-	-	-	Постоянно	Начальники структурных подразделений Специалист по охране труда	107	98	-	-
6.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	-	-	150	2 квартал	Представители от организации: главная медицинская сестра, специалист по охране труда Специалист по кадрам	107	98	-	-
7.	Обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты (дезинфицирующими средствами, перчатками, специальной одеждой) в соответствии с нормативными документами.	-	-	875	Постоянно	Главная медицинская сестра, сестра-хозяйка	107	98	-	-
8.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация,	-	-	50		Сестра-хозяйка	107	98		

	дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.								
9.	Проводить день охраны труда ежемесячно первый четверг каждого месяца (с анализом работы).	-	-	-	Ежемесячно	Заведующий отделением – врач-педиатр, специалист по охране труда, председатель Профсоюзного комитета	107	98	

Ведущий специалист по охране труда  
 Председатель профсоюзного комитета

Е.И. Ганичкин  
 Н.С. Курдюкова

УТВЕРЖДАЮ:  
 Главный врач  
 государственного казенного  
 учреждения здравоохранения  
 «Детский стационар в Троицке»  
 министерства здравоохранения  
 Краснодарского края



**Приложение № 4  
к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополек»  
министерства здравоохранения  
Краснодарского края

Н.С.Курдюкова  
« 18 » сентября 2021 год

**УТВЕРЖДАЮ:**

Главный врач  
государственного казенного  
учреждения здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополек»  
министерства здравоохранения  
Краснодарского края

М.А.Мугу  
« 18 » сентября 2021 год



**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,  
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ, САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЙ ОДЕЖДЫ, САНИТАРНОЙ ОБУВИ И  
САНИТАРНЫХ ПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ**

Перечень составлен на основании Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения:

- Приложение №1 к постановлению Министерства труда РФ от 29.12.97 г. № 68;
- Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н.

Санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности организации выдаются рабочим и служащим бесплатно на время работы дополнительно к спецодежде, спецобуви и другим СИЗ, предусмотренным в Приложении №2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г №65.

Наименование профессий и должностей (ссылка на типовые отраслевые нормы)	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и СИЗ	Кол-во предметов на одного работника	Срок носки в мес.
1. Врачи, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, воспитатель, инструктор по лечебной физкультуре, сестра-хозяйка, кастелянша. <i>В соответствии с п. 1 Приложения N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 декабря 1988 г. N 65</i>	1) халат х/б	4 шт.	24
	2) колпак (косынка) х/б	4 шт.	24
	3) полотенце	4 шт.	24
	4) щетка для мытья рук	4 шт.	дежурная
	<i>Примечание:</i> среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:		
	1) платье х/б	4 шт.	24
	2) фартук х/б	1 шт.	24

<p>Дополнительно:  <i>В соответствии с п. 1  Приложения N 2  к приказу Министерства  здравоохранения СССР  от 29 декабря 1988 г. N 65:</i>  1.1.Среднему и младшему  медицинскому персоналу на  время обслуживания детей на  верандах.</p>	<p>1. Куртка х/б на утепляющей  прокладке</p>	<p>3 шт.</p>	<p>дежурная</p>
<p>Дополнительно:  На основании решения  профсоюзного комитета при  согласовании с главным врачом  учреждения</p> <p>1.2. Санитарки</p>	<p>2. Рукавицы комбинированные или  перчатки с полимерным покрытием.  3. Для мытья полов в туалете  выдавать:  3.1 Сапоги резиновые  3.2 Перчатки резиновые</p>	<p>2 пары</p>	<p>12   Дежурные  Дежурные</p>
<p>1.3. Средний и младший  персонал лабораторий</p> <p><i>В соответствии с п. 17  Приложения N 11  к постановлению Минтруда  РФ от 29 декабря 1997 г. N 68</i></p>	<p>1) фартук прорезиненный с нагрудником  2) перчатки резиновые  3) нарукавники непромокаемые  4) очки защитные  5) на мойке посуды дополнительно  Галоши резиновые</p>		<p>дежурный  до износа  дежурные  до износа   дежурные</p>
<p>1.4. Врачи и средний  медицинский персонал  электролечебных кабинетов</p> <p><i>В соответствии с п. 18  Приложения N 11 к  постановлению Минтруда РФ  от 29 декабря 1997 г. N 68</i></p>	<p>Перчатки диэлектрические  Очки защитные</p>		<p>дежурные  до износа</p>
<p>1.4.Врачи и средний  медицинский персонал  стоматологических,  процедурных кабинетов</p> <p><i>В соответствии с п. 3  Приложения N 11к  постановлению Минтруда РФ  от 29 декабря 1997 г. N 68</i></p>	<p>Фартук непромокаемый  Перчатки резиновые</p>		<p>дежурный  до износа</p>

<p>2. Инженер, оператор ЭВМ, агент по закупкам, специалист по кадрам, юрисконсульт, заведующий складом, начальник хозяйственного отдела, музыкальный руководитель, программист, специалист по закупкам, специалист по защите информации</p> <p><i>В соответствии с п. 39 к Приложению N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 декабря 1988 г. N 65</i></p>	<p>1) халат х/б Примечание: вместо халата х/б можно выдавать рубашку и брюки х/б</p> <p>2) колпак (косынка) х/б</p> <p>3) полотенце</p>		<p>дежурный</p> <p>дежурное дежурное</p>
<p>Кладовщик</p> <p><i>В соответствии с п 49 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p>	<p>1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2) Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>3) Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Дополнительно: При работе в неотапливаемых складах в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p> <p>4) Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>4 пары</p> <p>1 шт</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>30</p>
<p>3. Диетическая медицинская сестра</p> <p><i>В соответствии с п. 11 Приложения N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 декабря 1988 г. N 65</i></p>	<p>1) халат х/б</p> <p>2) колпак (косынка) х/б</p> <p>3) тапочки</p>	<p>3 шт.</p> <p>3 шт.</p> <p>1 пара</p>	<p>24</p> <p>24</p> <p>8</p>
<p>5. Уборщик производственных и служебных помещений</p> <p><i>В соответствии с п. 171 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p>	<p>1). Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2) Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p>
<p>6. Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования</p>	<p>1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и</p>	<p>1 шт</p>	<p>12</p>

<p><i>В соответствии с п 189 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p>	<p>механических воздействий 2) Перчатки диэлектрические 3) Галоши диэлектрические</p>		<p>дежурные дежурные</p>
<p>7. Слесарь-сантехник</p> <p><i>В соответствии с п 48 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p> <p>Дополнительно:</p> <p>в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p>	<p>При выполнении работы по ремонту канализационной сети ассенизационных устройств:</p> <p>1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5) Средство для защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>Дополнительно: в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p> <p>6) Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p>	<p>1 шт.  1 пара 12 пар 12 пар  1 шт.</p>	<p>12  12 12 12  До износа  30</p>
<p>8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник</p> <p><i>В соответствии с п 135 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p> <p>Дополнительно:</p> <p>в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p>	<p>1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5) Средство для защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Дополнительно: в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p> <p>6) Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на</p>	<p>1 шт.  1 пара 6 пар 12 пар  1 шт.</p>	<p>12  12 12 12  До износа  30</p>

	утепляющей прокладке		
9. Работники пищеблока:	1) колпак (косынка) х/б	4 шт.	24
9.1. Заведующий производством	2) куртка х/б	4 шт.	24
	3) нарукавники	4 пары	24
	4) брюки или юбка х/б	4 шт.	24
9.2. Повар	5) фартук х/б	2 шт.	12
	6) тапочки	1 пара	6
<i>В соответствии с п. 12 Приложения N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 декабря 1988 г. N 65</i>	7) полотенце для рук		дежурное
	8) полотенце для лица	4 шт.	24
9.3. Кухонный рабочий	1) куртка х/б	4 шт.	24
<i>В соответствии с п. 12,13 Приложения N 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 декабря 1988 г. N 65</i>	2) колпак или косынка х/б	4 шт.	24
	3) фартук резиновый с нагрудником	1 шт.	12
	4) тапочки	1 пара	6
	5) Перчатки резиновые		Дежурные
	6) полотенце для рук		Дежурное
	7) полотенце для лица	4 шт.	24
	8) фартук х/б	2 шт.	12
10. Уборщик территории	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
<i>В соответствии с п. 23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i>	2) Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12
	3) Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
	4) Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
Дополнительно:	5) Перчатки резиновые или из полимерных материалов		До износа
в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н	6) Средство для защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
	Дополнительно: в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н		
	7) Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	30
	8) Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	24

<p>11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.</p> <p><i>В соответствии с п 115 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p>	<p>1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2) Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>3) Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>4) Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>5) Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>6) Средство для защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>6 пар</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>Дежурный</p> <p>12</p> <p>Дежурные До износа</p>
<p>12. Подсобный рабочий</p> <p><i>В соответствии с п 21 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</i></p> <p>Дополнительно:</p> <p>в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p>	<p>1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2) Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>3) Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>4) Средство для защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Дополнительно: в соответствии с Примечанием пункт 1б к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н</p> <p>5) Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>6) Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>30</p> <p>24</p>

Ведущий специалист по охране труда



Е.И.Ганичкин

**Приложение № 5  
к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профсоюзного комитета государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополек» министерства Краснодарского края

Главный врач государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополек» министерства Краснодарского края

Н.С.Курдюкова

М.А.Мугу

Протокол № 2

«11» август 2021 год

«11» август 2021 год

«11» август 2021 год



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников,  
занятых на работах, связанных с загрязнениями,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства**

(Типовые нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда определены в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г № 1122 н)

№	№ прил., пункт	Профессия или должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на одного работника в 1 месяц
1.	1. пункт 5	Врач-физиотерапевт	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
2.	1. пункт 5	Медсестра по физиотерапии	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
3.	1 пункт 5	Лаборант	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
4.	1 пункт 5	Фельдшер-лаборант	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
5	1 пункт 5	Заведующий производством	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
6	1. пункт 5	Кухонный рабочий	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

7.	1 пункт 5	Повар	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
8.	1. пункт №5	Санитарка	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
9.	1. пункт №5	Медицинская сестра физиотерапии	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
10.	1. пункт №5	Садовник	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
11.	1. пункт №5	Уборщик служебных помещений	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
12.	1. пункт №5	Слесарь- сантехник	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
13.	1. пункт №5	Уборщик территории	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
14.	1. пункт №5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
15.	1. пункт №5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
16.	1. пункт №5	Медсестра процедурной	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
17.	1. пункт №5	Врач-методист	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
18.	1. пункт №5	Медицинский статистик	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
19.	1. пункт №5	Медсестра диетическая	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
20.	1. пункт №5	Зав. Отделением - врач-педиатр	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
21.	1. пункт №5	Врач-невролог	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
22.	1. пункт №5	Врач-оториноларинголог	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл



23.	1. пункт №5	Врач-педиатр	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Для 100 мл 250 мл (жидкие моющие средства)
24.	1. пункт №5	Врач-стоматолог	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл (в дозирующих устройствах)
25.	1. пункт №5	Медицинская сестра палатная	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Для 100 мл 250 мл (жидкие моющие средства)
26.	1. пункт №5	Врач по лечебной физкультуре	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл (в дозирующих устройствах)
27.	1. пункт №5	Медсестра по массажу	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Для 100 мл
28.	1. пункт №5	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
29.	1. пункт 5	Инструктор по лечебной физкультуре	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
30.	1. пункт 5	Главный врач	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
31.	1. пункт 5	Заместитель главного врача	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
32.	1. пункт 5	Главная медицинская сестра	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
33.	1. пункт 7	Инженер по охране труда	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
34.	1. пункт 7	Специалист по гражданской обороне	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
35.	1. пункт 7	Инженер по пожарной безопасности	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
36.	1. пункт 7	Юрисконсульт	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

37.	1. пункт 7	Агент по закупкам	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
38.	1. пункт 7	Делопроизводитель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
39.	1. пункт 7	Старший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
40.	1. пункт 7	Музыкальный руководитель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
41.	1. пункт 7	Воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
42.	1. пункт 7	Начальник хозяйственного отдела	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
43.	1. пункт 7	Заведующий складом	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
44.	1. пункт 7	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рк	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
45.	1. пункт 7	Секретарь машинистка	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

46.	1. пункт 7	Сестра - хозяйка	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
47.	1. пункт 7	Оператор ЭВМ	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
48.	1. пункт 7	Программист	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
49.	1. пункт 7	Специалист по закупкам	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
50.	1. пункт 7	Специалист по защите информации	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для мытья рук: 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Ведущий специалист по охране труда



Е.И.Ганичкин

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профсоюзного  
комитета государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения «Детский  
санаторий «Тополек» министерства  
Краснодарского края

*Н.С. Курдюкова*  
« 16 » *марта* 2021 год

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения «Детский  
санаторий «Тополек»  
министерства Краснодарского  
края

*М.А. Мугу*  
« 16 » *марта* 2021 год



**Специальная оценка условий труда  
в ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек»**

Проведение последней аттестации рабочих мест по условиям труда

Дата проведения аттестации Рабочих мест	Количество рабочих мест в организации		
	Всего	Из них аттестовано рабочих мест	
		Всего	в т.ч. с вредными условиями труда
12.03.2021г	74	63	46

**ГРАФИК**

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 74 (28 из них декларированы)  
в том числе с вредными условиями труда: 46

Индивидуальный номер рабочего места	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения специальной оценки условий труда
1	2		
<b>Общесанаторный штат</b>			
1	Рабочее место главного врача; Система искусственного освещения	1	Декларация
2	Рабочее место заместителя главного врача по медицинской части; Система искусственного освещения	1	Декларация
3	Рабочее место главной медицинской сестры; Система искусственного освещения	1	Декларация
4	Рабочее место медицинской сестры (диетической); Система искусственного освещения	1	Декларация

5	Рабочее место медицинского статистика; Система искусственного освещения	1	Декларация 12.03.2026 г
<b>Педиатрическое отделение</b>			
6	Рабочее место заведующего отделением - врач-специалист (педиатр); Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
7	Рабочее место врача-специалиста (оториноларинголога); Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
8	Рабочее место врача-специалиста (педиатра); Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
9	Рабочее место врача-специалиста (стоматолога); Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы), тяжесть трудового процесса, стоматологическая установка	1	12.03.2026 г
10А	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
11А (10А)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
12А (10А)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
13А (10А)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
14А (10А)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
15А (10А)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
16А (10А)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового	1	12.03.2026 г

	процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)		
17A (10A)	Рабочее место медицинской сестры (палатной); Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
18	Рабочее место медицинской сестры процедурной; Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы), тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
19	Рабочее место сестры-хозяйки; тяжесть трудового процесса, система искусственного освещения	1	12.03.2026 г
20A	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
21A (20A)	Рабочее место санитарки (мойщицы); Машина посудомоечная МПК-500Ф-02 Машина посудомоечная МПФ-12-01- 2 штуки Шкаф сушильный ШС-80. Мойка двух секционная. Мойка 1 секционная.; Моющие и дезинфицирующие средства «Дезарин», антисептик для рук «Фармсепт», жидкое мыло «МДГР»	1	12.03.2026 г
22A (20A)	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
23A (20A)	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
24A (20A)	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
25A (20A)	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
26A (20A)	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
27	Рабочее место санитарки (мойщицы); Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
<b>Вспомогательное отделение. Физиотерапевтическое отделение</b>			
28	Рабочее место заведующего отделением - врач-физиотерапевт; Система искусственного освещения,	1	12.03.2026 г

	биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	Декларация
29	Рабочее место медицинской сестры по физиотерапии; Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г Декларация
30	Рабочее место медицинской сестры по физиотерапии; Система искусственного освещения, физиотерапевтическое оборудование, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
31	Рабочее место медицинской сестры по физиотерапии; Система искусственного освещения, физиотерапевтическое оборудование, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
32	Рабочее место медицинской сестры по массажу; Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
33	Рабочее место инструктора по лечебной физкультуре; Тяжесть трудового процесса, биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	1	12.03.2026 г
47 (70)	Рабочее место санитарки; Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
<b>Лаборатория</b>			
49А (46А)	Рабочее место фельдшера-лаборанта; Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы), лабораторное оборудование	1	12.03.2026 г
50А (46А)	Рабочее место лаборанта; Система искусственного освещения, биологический фактор (патогенные микроорганизмы), лабораторное оборудование	1	12.03.2026 г
71	Рабочее место санитарки; Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
<b>Общесанаторный немедицинский персонал</b>			
37	Рабочее место специалиста по кадрам; Система искусственного освещения	1	Декларация 12.03.2026 г

38	Рабочее место ведущего специалиста по охране труда; Система искусственного освещения	1	Декларация
39	Рабочее место инженера по пожарной безопасности; Система искусственного освещения	1	Декларация
40	Рабочее место юрисконсульта; Система искусственного освещения	1	Декларация
72	Рабочее место специалиста по закупкам; Система искусственного освещения	1	Декларация
73	Рабочее место специалиста по защите информации; Система искусственного освещения	1	Декларация
36	Специалист по гражданской обороне	1	Декларация
41	Агент по закупкам	1	Декларация
42	Делопроизводитель	1	Декларация
43	Программист	1	Декларация
5	Секретарь- машинистка	1	Декларация
<b>Педагогический персонал</b>			
44	Рабочее место старшего воспитателя; Система искусственного освещения	1	Декларация
45	Рабочее место музыкального руководителя; тяжесть трудового процесса	1	Декларация
46А	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
47А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
48А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
49А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
50А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
51А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
52А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
53А (46А)	Рабочее место воспитателя; напряженность трудового процесса, тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г



<b>Административно-хозяйственный отдел</b>			
54	Начальник хозяйственного отдела	1	Декларация
60	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Декларация
61	Подсобный рабочий	1	Декларация
63	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	Декларация
64	Уборщик территории	1	Декларация
4	Кладовщик	1	Декларация
55	Рабочее место заведующего складом; Система искусственного освещения	1	Декларация
56	Рабочее место слесаря-сантехника; Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
57	Рабочее место машиниста по стирке и ремонту спецодежды; тяжесть трудового процесса, стиральные машины, центрифуги	1	12.03.2026 г
58	Рабочее место кастелянши; тяжесть трудового процесса, Система гладильная Lelit	1	12.03.2026 г
59	Рабочее место уборщика служебных помещений; Тяжесть трудового процесса	1	12.03.2026 г
62	Рабочее место оператора электронно-вычислительных машин; Система искусственного освещения	1	Декларация
74	Рабочее место садовника; Тяжесть трудового процесса	1	Декларация
<b>Пищеблок</b>			
65	Рабочее место заведующего производством; Система искусственного освещения	1	Декларация
66	Рабочее место повара; Тяжесть трудового процесса, электрические плиты, мясорубка, овощерезка	1	12.03.2026 г
67	Рабочее место кухонного рабочего; Тяжесть трудового процесса, картофелеочистительная машина	1	12.03.2026 г
54	Начальник хозяйственного отдела	1	Декларация
60	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Декларация
61	Подсобный рабочий	1	Декларация
63	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	Декларация
64	Уборщик территории	1	Декларация
4	Кладовщик	1	Декларация

Ведущий специалист по охране труда



Е.И.Ганичкин

**Приложение № 7**

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач государственного казенного учреждения здравоохранения «Детский санаторий «Тополек» министерства здравоохранения Краснодарского края

М.А.Мугу  
«10» \_\_\_\_\_ 2021 год

**Список**

**контингента работников ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек»,  
подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра  
в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 302 н от 12.04.11 г.**

**Адрес: ГКУЗ ДС «Тополек»: 350061, г. Краснодар, ул. Благоева17; тел. 237- 79-10; ОГРН 103 23 07 156 936; ИНН 23 121 02 097; ОКАТО 03401372000; ОКВЭД 85.11.2; ОКПО 02800934; ОКОГУ 23340.**

**Общее количество работников 83 чел, из них женщин 81 чел, работников в возрасте до 18 лет- нет, инвалидов 2 чел.**

**Общее количество работников подлежащих медосмотрам – 104 чел.**

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессии (должности)	ФИО	Дата рождения	Работы и (или) вредные и производственные факторы (по приказу от 28.01.2021г. №29н )	№ по приказу №29н (прил. №1 к Порядку ч.4 ст.213 ТК РФ)	Периодичность осмотра в ЛПУ	Осмотр в центре профпатологии и др. в соответствии с п.40 ч.3 прил.№1 приказа №29	Кол-во лиц, подлежащих медосмотру	
									В текущем году	Из них женщин

1.	Педиатрическое отделение	Заведующий отделением, врач-педиатр		Биологический фактор	2.4.3	1 раз в год	1 раз в 5 лет	
		Врач-стоматолог						
		Врач-педиатр						
		Медсестра палатная						
2.	Физиотерапевтическое отделение	Заведующий отделением, врач-физиотерапевт						
		Медсестра по физиотерапии						
		Инструктор по лечебной физкультуре						
3.	Педиатрическое отделение	Фельдшер-лаборант						
4.	Физиотерапевтическое отделение	Медсестра по массажу		Биологический фактор	2.4.3	1 раз в год	1 раз в 5 лет	
				Тяжесть трудового процесса	5.1	1 раз в год	1 раз в 5 лет	
5.	Педиатрическое отделение	Санитарка (мойщица)						
6.	Хозяйственный отдел	Слесарь-сантехник						
		Машинист по стирке и ремонту спецодеж-						

		ды							
		Кастелянша							
		Уборщик служебных помещений							
		Сестра-хозяйка							
7.	Педагогический персонал	Воспитатель							
8.	Пищеблок	Кухонный рабочий			Тяжесть трудового процесса	5.1.	1 раз в год	1 раз в 5 лет	
		Повар			Повышенная температура воздуха Тяжесть трудового процесса	5.1., 3.9	1 раз в год	1 раз в 5 лет	

Заместитель главного врача  
по медицинской части

Главная медицинская сестра

Ведущий специалист по охране труда

Специалист по кадрам




И.В. Кисловская

Н.А.Хеж

Е.И. Ганичкин




И.В.Галан

Приложение № 8 к  
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета государственного казенного  
учреждения здравоохранения  
«Детский санаторий «Тополек»  
министерства Краснодарского края

  
\_\_\_\_\_ Н.С.Курдюкова  
« 18 » марта 2021 год

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач государственного  
казенного учреждения  
здравоохранения «Детский  
санаторий «Тополек»  
министерства Краснодарского  
края

Приказом № \_\_\_\_\_ от « 11 » 01 2021

  
\_\_\_\_\_ М.А.Мугу

## ПОЛОЖЕНИЕ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ГРАЖДАН, ИСПЫТЫВАЮЩИХ ТРУДНОСТИ В ПОИСКЕ РАБОТЫ

### 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок приема на работу граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы.

1.1. Положение регулирует механизм установления квоты для приема на работу граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы (далее - квота).

1.2. Термины, используемые в Положении:

К категориям граждан, для которых вводится квотирование рабочих мест, относятся следующие граждане Российской Федерации, постоянно проживающие в Краснодарском крае, испытывающие трудности в поиске работы:

для молодежи (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, граждане в возрасте от 18 до 23 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);

одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

граждане, уволенные с военной службы и члены их семей;

лица предпенсионного возраста.

**Квота** - минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников организации) для приема на работу

граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, которые работодатель обязан создать или выделить за счет собственных средств, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы.

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**Среднесписочная численность** работников организации - численность работников организации, рассчитанная за три месяца, предшествующих дню установления квоты, в соответствии с нормативными правовыми актами федеральных органов государственной статистики.

## **2. Рабочие места для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поисках работы**

2.1. При составлении штатного расписания на очередной календарный год закрепляются штатные единицы для трудоустройства молодежи (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, граждане в возрасте от 18 до 23 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые); одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждан, уволенных с военной службы и членов их семей; лиц предпенсионного возраста в количестве 3 процента среднесписочной численности работников – 3 человека.

## **3. Условия приема, увольнения, предоставление гарантий для граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы**

3.1. При приеме на должности, выделенные для трудоустройства на квотируемые рабочие места граждане должны предоставить все необходимые документы для подтверждения права пользоваться данной квотой. После трудоустройства условия труда работников регулируются коллективным договором.

## **4. Порядок установления квоты**

4.1. Организациям, численность которых составляет более 100 человек, устанавливается квота в процентах к среднесписочной численности работников.

Размер квот для ГКУЗ «Детский санаторий «Тополек» составляет 3 процента среднесписочной численности работников для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы, указанных в п.1.2 настоящего положения.

4.2. Организации в месячный срок со дня получения Уведомления об установлении квоты представляют в государственное учреждение - центр занятости населения по месту расположения организации (далее - центр занятости населения) информацию, содержащую:

4.2.1. Данные о среднесписочной численности работников;

4.2.2. Данные о числе работающих граждан указанных в п.1.2;

4.2.3. Сведения о рабочих местах, выделяемых или создаваемых организацией в счет квоты, и численности работников, которых необходимо трудоустроить на квотируемые рабочие места;

4.2.4. Самостоятельно рассчитанное количество рабочих мест, выделяемых или создаваемых в счет квоты, а также данные о численности инвалидов, которых необходимо принять на квотируемые рабочие места, с учетом ранее трудоустроенных инвалидов (при расчетах применяется правило округления до целых единиц).

4.3. Указанные сведения представляются в двух экземпляра.

4.4. Квота считается выполненной, если на все выделенные, созданные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды и граждане указанные в п.1.2 настоящего Положения.

## **5. Информирование органов службы занятости**

5.1. Специалист по кадрам представляет органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства работников в соответствии с установленной квотой, информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу граждан испытывающих трудности в поисках работы.

5.2. Мероприятия по содействию в трудоустройстве незанятых граждан, осуществляются в отношении безработных граждан и граждан, ищущих работу.

## **6. Права и обязанности работодателей в обеспечении занятости граждан, испытывающих трудности в поисках работы**

6.1. В целях обеспечения занятости граждан, испытывающих трудности в поисках работы в рамках квотирования рабочих мест работодатели обязаны:

6.1.1. создавать или выделять рабочие места для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

6.1.2. создавать условия труда, соответствующие требованиям действующего законодательства о труде;

6.1.3. трудоустраивать граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в счет установленных квот по направлениям центра занятости населения соответствующего района, города, а также с учетом предложений органов социальной защиты населения, управления образованием, по делам молодежи городов и районов края;


6.1.4. В соответствии с изменениями, внесенными в абзац третий пункта 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поисках работы в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах. До принятия соответствующих нормативных правовых актов по порядку и форме предоставления указанной информации работодатели обязаны предоставлять её

в произвольной форме вместе с остальной информацией, связанной с квотированием рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поисках работы;

6.1.5. Работодатели, нарушившие условия квотирования рабочих мест, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством;

6.1.6. В соответствии с изменениями, внесенными в статью 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях, появился новый вид административной ответственности работодателей за неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поисках работы в соответствии с установленной квотой, который влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей. Размер административного штрафа за отказ в приеме на работу данных граждан в пределах установленной квоты составляет от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Разработал: Специалист по кадрам  И.В.Галан  
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

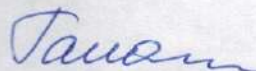
Согласовано: Юрисконсульт  Р.Х.Татлок  
(подпись) (фамилия, имя, отчество)



**Перечень должностей работников**  
**в государственном казенном учреждении здравоохранения**  
**«Детский санаторий «Тополек»**  
**министерства здравоохранения Краснодарского края**  
**для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поисках**  
**работы, указанных в п.1.2. Положения:**

1. Медицинская сестра палатная - 1
2. Повар - 1
3. Санитарка - 1

Специалист по кадрам



И.В.Галан

печатью *11* *восемьдесят один* листов.



**М.А. Мугу**  
(ФИО руководителя)

*[Handwritten signature]*  
(подпись)

**Н.С. Курдюкова**  
(ФИО представителя работников)

*[Handwritten signature]*  
(подпись)

*[Faint, mostly illegible text from the reverse side of the paper, including words like 'Министерство', 'Краснодарский край', 'государственное учреждение']*

*[Faint handwritten text]*

*[Faint handwritten text]*