

от работодателя:

от работников:

Исполняющий обязанности  
главного врача  
Шоленинова Галина Александровна

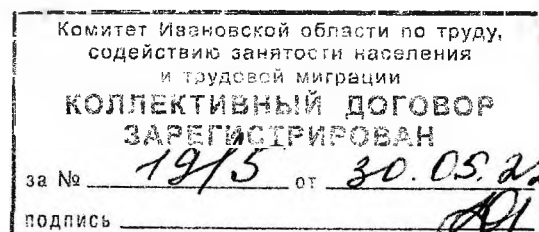
Председатель профкома  
Зими́на Наталья Геннадьевна

*Шол*  
\_\_\_\_\_

*Зими́на*  
\_\_\_\_\_



**Коллективный договор Областного бюджетного  
учреждения здравоохранения «Кохомская  
городская больница» на 2022-2025 годы**  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_



Почтовый и юридический адрес:

153512, Ивановская обл., Ивановский р-н, г.Кохма, ул.Заводская, д.4

Тел./факс 8-(4932)-55-95-75

E-mail: [Kohmahospital@vandex.ru](mailto:Kohmahospital@vandex.ru)

Исполнитель: Широкова Ольга Владимировна, юрисконсульт, контактный телефон (4932) 55-95-93, E-mail: [Kohmahospital@vandex.ru](mailto:Kohmahospital@vandex.ru).

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности медицинской организации.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном бюджетном учреждении здравоохранения «Кохомская городская больница» (далее – организация), заключенным работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: областное бюджетное учреждение здравоохранения «Кохомская городская больница», именуемое в дальнейшем «работодатель» в лице исполняющего обязанности главного врача Шолениновой Галины Александровны и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза в лице ее председателя Зиминной Натальи Геннадьевны, именуемая в дальнейшем «профсоюзный комитет», вместе именуемые «Стороны».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, занятости и профессиональной подготовки кадров, охраны труда, социальных гарантий, создания условий для осуществления деятельности профсоюзной организации, дополнительные по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением и другими соглашениями, льготы и преимущества для работников, установленные с учетом финансовых возможностей медицинской организации, а также законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.6. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными и деловыми партнерами, подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

### 1.7. Условия коллективного договора и принимаемые в медицинской

организации локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава профсоюза, является полномочным представительным органом работников ОБУЗ «Кохомская городская больница», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

## **2. Общие обязательства работодателя, профсоюзного комитета и работников**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, стороны договорились проводить политику, направленную на улучшение показателей работы медицинской организации, повышение качества медицинского обслуживания населения, создание благоприятных условий труда, улучшение социально-экономического положения работников, внедрение прогрессивных форм организации и стимулирования труда.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться стабильного финансового положения организации.

2.2.2. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, трудовых договоров.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Создавать безопасные условия труда.

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.2.7. Обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности.

2.2.8. Предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением продолжительности рабочего времени, определяемой для данной категории работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.2.9. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.2.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.11. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере, установленном федеральными законами.

2.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

2.2.16. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с профсоюзным комитетом, обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

2.2.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Осознавая ответственность за функционирование и развитие медицинской организации, необходимость создания благоприятных условий труда, улучшения социально-экономического положения работников, профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Взаимодействовать с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов сторон.

2.3.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, иных социально-экономических проблем.

2.3.3. Мобилизовывать трудовой коллектив на достижение уставных целей организации, выполнение количественных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовом коллективе.

2.3.4. Способствовать эффективной работе организации присущими профсоюзному комитету методами и средствами.

2.3.5. Содействовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками, сохранению занятости, своевременной оплате труда.

2.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, за созданием безопасных условий труда.

2.3.7. Осуществлять защиту законных прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

2.3.8. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.9. Участвовать в работе по улучшению организации и оплате труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха.

2.3.10. Вести коллективные переговоры по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.11. Рассматривать представленные работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.12. Добиваться от работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям.

2.3.13. Осуществлять обучение профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. 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.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией.

2.5.2. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.5.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.5.4. Постоянно повышать свой профессиональный уровень, в том числе путем самообразования.

2.5.5. Соблюдать медицинскую этику и деонтологию, Кодекс профессиональной этики медицинского работника ОБУЗ «Кохомская городская больница» (Приложение № 10).

2.5.6. Проявлять взаимную вежливость, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников.

2.5.7. Соблюдать врачебную, служебную и коммерческую тайну, а также обеспечивать сохранность персональных данных пациентов и других работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у работодателя.

2.5.8. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.5.9. Незамедлительно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.5.10. Рационально и эффективно использовать помещение, оборудование, медикаменты, энергоресурсы и другие материалы.

2.5.11. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.5.12. Соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения документов.

2.5.13. Поддерживать деловую репутацию и престиж медицинской организации.

2.6. Работники имеют право принимать участие в управлении организацией в следующих формах:

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- в иных формах, определенных трудовым законодательством, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

2.7. Представители работников участвуют в совещаниях на уровне руководства организации с правом совещательного голоса.

2.8. Работники вправе обращаться к главному врачу, его заместителям, руководителям структурных подразделений по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы. Указанные руководители обязаны в течение 30 дней со дня регистрации обращения рассмотреть письменное обращение работника и дать на него письменный ответ.

2.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать безвозмездно работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы у работодателя и другие).

По письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, работодатель обязан выдать ему в день прекращения трудового договора.

2.10. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной

квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

### **3. Трудовые отношения и гарантии занятости**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч.1 ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации. Форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

3.4. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности работника, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

3.5. Условия трудового договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным



договором.

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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. 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, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, указанных в ст. ст. 70, 207 Трудового кодекса Российской Федерации и для лиц, достигших пенсионного возраста.

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

3.8. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя или у другого работодателя (ст.60<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Работнику с письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.60<sup>2</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание) регулируется п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника лишь при наличии уважительных причин (ч. 3 ст.80 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не

менее чем за три календарных дня до дня увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией.

3.15.2. Знакомить работников с должностными инструкциями под роспись при приеме на работу (после внесения изменений и (или) дополнений) и передавать один экземпляр должностной инструкции работнику.

3.15.3. Знакомить работников под роспись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника после принятия (внесения изменений и (или) дополнений), а работников, принимаемых на работу - до подписания трудового договора (ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15.4. Издать приказ о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, а также ознакомить работника с данным приказом под роспись.

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

3.15.6. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации в письменной форме предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации и

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, если работник не согласен работать в новых условиях (ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15.7. Изменение условий трудового договора оформлять путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

3.15.8. Поощрять стремление работников к повышению своей квалификации путем направления на обучение согласно утвержденному плану.

3.15.9. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме уведомить профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом началом проведения соответствующих мероприятий считается дата направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч.2 ст.180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Массовым считается увольнение:

- одновременно в течение 30 календарных дней 50 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1 000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

3.17. При сокращении численности работников и штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.18. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при увольнении по сокращению численности или штата, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется:

- членам профсоюза, избранным в состав выборных органов первичной профсоюзной организации;
- одиноким матерям, имеющим ребенка до 18-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим ребенка до 18-летнего возраста без матери;

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую его квалификации, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При увольнении работника по сокращению численности или штата ему должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), имеющиеся (освободившиеся) у работодателя в течение всего периода действия предупреждения о предстоящем увольнении.

3.20. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.ст.178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, 5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Вопрос о даче согласия на увольнение члена профсоюза должен быть рассмотрен профсоюзным комитетом в течение семи рабочих дней со дня получения письменного запроса работодателя с приложением проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

3.22.1. Содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками, отвечающих нормам Трудового кодекса Российской Федерации и осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.22.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.22.3. 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.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы, сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации). Для отдельных категорий медицинских работников конкретная продолжительность рабочего времени дифференцирована в зависимости от вида и специфики работы, в которых она осуществляется и определяется Правительством Российской Федерации.

4.4. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02. 2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих подразделений и должностей:

30 часов в неделю – рентгенологическое отделение взрослой поликлиники (заведующий рентгенологическим отделением-врач-рентгенолог, врач-рентгенолог, рентгенолаборант, медицинский регистратор);

33 часа в неделю – врач-стоматолог, зубной врач поликлиник;

36 часов в неделю – врач-инфекционист, медицинская сестра кабинета врача-инфекциониста;

36 часов в неделю - врач-дерматовенеролог, медицинская сестра кабинета врача-дерматовенеролога;

36 часов в неделю - врач-педиатр, средний медицинский персонал для организации медицинской помощи несовершеннолетним в образовательных организациях, выполняющие работу непосредственно по оказанию медицинской помощи в школах-интернатах и других учреждениях образования для детей с дефектами умственного развития и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики.

Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, определяется в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и составляет 36 часов в неделю.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: 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 I или II группы - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.6. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.7. В организации для работников устанавливаются следующие режимы работы в соответствии с Правилам внутреннего трудового распорядка:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.8. Время начала и окончания ежедневной работы, продолжительность ежедневной работы (смены), чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиками рабочего времени по структурным подразделениям, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводимыми до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.9. Для врачей и среднего медицинского персонала взрослой поликлиники, детской поликлиники, женской консультации установлена работа в субботу в режиме чередования в соответствии с графиком работы.

4.10. Рабочее время водителей регламентируется Приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.11. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени (40-часовая рабочая неделя) устанавливается следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресеньем; продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

время начала работы - 8.00, время окончания работы – 16.30; перерыв для отдыха и питания продолжительностью тридцать минут - с 12.00 до 12.30. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

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

4.12. На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данным работникам предоставляется время для отдыха и приема пищи по свободному графику, с включением его в рабочее время. Перечень структурных подразделений (отделений) и должностей, которым предоставление перерыва для отдыха и питания в рабочее время невозможно, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Приложением № 4.

4.13. В отношении отдельных работников предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в соответствии с которым они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск устанавливается Приложением № 3.

4.14. Для сторожей структурных отделений, по условиям работы которых не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом считается один месяц. Данные работники работают в соответствии с графиками сменности (работы), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводимыми до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. Стороны пришли к соглашению, что в случае невозможности уменьшения на один час продолжительности рабочего дня (смены) в

предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.16. Иные особенности режима рабочего времени, в том числе в отдельных структурных подразделениях, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в установленном порядке.

4.17. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.18. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится для охраны объектов по графику. Продолжительность работы в ночное время при осуществлении этих видов работ уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.19. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке:  
при 5- дневной рабочей недели - суббота и воскресенье,  
при 6-дневной рабочей недели – воскресенье,  
при сменной работе по графику - в различные дни недели поочередно каждой группе работников.

4.20. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.21. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.22. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней; работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день; инвалидам – 30 календарных дней.

4.23. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:  
работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 2 );

работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3 );



за непрерывный стаж работы в соответствующих учреждениях (структурных подразделениях) и должностях свыше трех лет продолжительностью 3 календарных дня:

заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник; участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков, врачам общей практики (семейным врачам); участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

4.24. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель определяет указанную очередность, руководствуясь необходимостью обеспечения нормальной работы организации, пожеланиями работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, и по возможности с соблюдением одинаковой периодичности предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (с июня по август).

4.26. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв работника из отпуска осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и только с согласия работника.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет. Кроме того, нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Исключением являются выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающую его минимальную продолжительность - семь календарных дней (ч. 3 ст. 126 и ч. 2, 4 ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - семь календарных дней может быть заменена денежной компенсацией.

Средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо эти отпуска предоставляются ему с последующим увольнением в соответствии с трудовым законодательством.

4.29. Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

работники в возрасте до восемнадцати лет – в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации);

муж – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);

женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.260 Трудового кодекса Российской Федерации);

работники, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет;

работник, отозванный из отпуска - в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска) (ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации);

супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст.11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);

совместители – одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 Трудового кодекса Российской Федерации);

граждане, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст.11 Закона Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов»);

граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы; граждане, принимавшие участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы (ст.14,15 Закона Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС);

инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий (ст.14,15,16 Федерального закона «О ветеранах»).

Помимо лиц, предусмотренных законодательством, право использования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время предоставляется работникам:

имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;  
 имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;  
 одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанное право распространяется также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

4.30. Работник имеет право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с действующим законодательством.

Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, правом на отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению пользуются работники, имеющие детей школьного возраста – 1 сентября (за исключением случаев, когда этот день является для работника выходным).

4.31. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для работников время предоставляются:

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;  
работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;  
одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;  
лицам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОБУЗ «Кохомская городская больница», разработанным на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с целью формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников, повышения заинтересованности в конечных результатах труда.

5.2. Положение об оплате труда работников ОБУЗ «Кохомская городская больница», как локальный нормативный акт организации, принят работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца; за первую половину 30 числа текущего месяца; за вторую половину – 15 числа месяца, следующего за отчетным.

5.4. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на счет работника в банке (пластиковую карту) по его заявлению, в котором указывается банковский счет, на который следует перечислять заработную плату либо путем выдачи наличных денежных средств через кассу медицинской организации.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

- 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся выплаты в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с Перечнем подразделений и должностей работников, работа в которых дает право на выплаты компенсационного характера за работу во вредных и (или) опасных для здоровья, особо тяжелых и особых условиях труда, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение к Порядку, условиям и размерам установления выплат компенсационного характера).

5.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) работникам производится доплата в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

5.10. Работникам, выполняющим в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты, срок, содержание и объем дополнительной работы должны быть письменно согласованы с работником до начала ее выполнения.

5.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. Оплата труда работникам, получающим оклад (должностной оклад) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в следующем порядке:

если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением работникам другого дня отдыха - в двойном размере, исчисленном из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда;

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени и не компенсировалась предоставлением работникам другого дня отдыха устанавливается доплата в двойном размере, исчисленном из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.14. Во всех случаях сохранения за работником средней заработной платы, в том числе при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, при ее исчислении учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат, в том числе заработная плата за работу по внутреннему совместительству.

5.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере сверх минимального размера оплаты, установленного федеральным законом.

## **6.Охрана труда и здоровья работников**

6.1. Работодатель, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить безопасные условия труда работникам на рабочих местах с целью сохранения здоровья в процессе трудовой деятельности.

6.1.2. Своевременно проводить инструктажи по охране труда, производственной санитарии.

6.1.3. Выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективным договором.

6.1.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

6.1.5. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 1).

6.1.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с утвержденным планом.

6.1.7. Обеспечить информирование работников об условиях труда и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.1.8. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.9. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.1.13. Выдавать работникам за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, обеспечить их ремонт и стирку (Приложение № 5).

6.1.14. Выдавать работникам за счет собственных средств санитарно-гигиеническую одежду, санитарную обувь и санитарные принадлежности по установленным нормам (Приложение № 6).

6.1.15. Проводить за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические и наркологические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические и наркологические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований.

6.1.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.18. Знакомить работников с требованиями охраны труда, информировать их об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске



повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.19. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.20. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдачу молока по установленным нормам заменить по письменным заявлениям работников компенсационной денежной выплатой в размере, эквивалентном среднемесячной стоимости молока в регионе. Ежемесячно проводить выплаты денежной компенсации за установленные нормы выдачи молока эквивалентные среднемесячной стоимости молока в регионе (Приложение № 8).

6.1.22. Выдавать работникам на работах, связанных с загрязнением рук и лица смывающие и (или) обезвреживающие средства по установленным нормам (Приложение № 9), а также защитные и регенерирующие, восстанавливающие средства (Приложение № 7).

6.1.23 . Обеспечить санитарно-бытовыми помещениями и устройствами сотрудников для отдыха и приема пищи, которым предоставление перерыва для отдыха и питания в рабочее время невозможно (Приложение № 4).

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Строго соблюдать санитарно-эпидемиологический режим, действующие санитарные правила и нормы (СанПиН), обязательные для медицинской организации, а также принимать необходимые меры и требовать их соблюдения подчиненными работниками.

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

психиатрическое, наркологическое освидетельствование, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные вакцинации, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Указанные медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Отказ от прохождения обязательных медицинских осмотров является нарушением трудовой дисциплины.

6.3. В организации создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда из представителей работодателя и работников, состав которой утверждается приказом работодателя.

Работодатель за счет собственных средств регулярно направляет членов комиссии на обучение по охране труда.

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

6.4.2. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда работников.

6.4.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.4. Проводит информационную работу по вопросам безопасности и охраны труда.

## **7. Социальные гарантии**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.22 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Своевременно перечислять средства в фонды обязательного медицинского страхования, социального страхования, пенсионный фонд в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

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

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

7.1.5. Оказывать бесплатную квалифицированную медицинскую помощь работникам в поликлинике.

7.1.6. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств работодателя.

7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть произведена единовременная выплата в следующих случаях:

7.2.1. К праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, профессиональному празднику «День медицинского работника».

7.2.2. В связи с награждением работника ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой главы городского округа Кохма, Благодарственное письмо Департамента здравоохранения Ивановской области, Почетной грамотой главного врача медицинской организации.

7.2.3. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65-летие со дня рождения).

7.3. Решение об установлении вышеуказанных выплат и их размерах принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по медицинской организации. Размер выплаты – до 100 процентов оклада (должностного оклада).

7.4. Работнику может быть оказана материальная помощь в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в случае смерти членов его семьи или близких родственников (отец, мать, сестры, братья, дети, муж, жена), в связи с возникновением чрезвычайных обстоятельств и по другим уважительным причинам, подтверждающимися документами.

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника, члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты и оформляется приказом по медицинской организации.

## **8. Развитие персонала**

8.1. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах,

предусмотренных трудовым законодательством (ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, в том числе обучение на рабочем месте новым профессиям и специальностям.

8.3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников производится:

- медицинских работников не реже, чем 1 раз в 5 лет по ежегодно утверждаемому плану за счет средств областного бюджета;

- за счёт внебюджетных средств – по распоряжению работодателя.

8.4. Работникам, направленным на обучение с целью повышения квалификации или получения новой специальности с отрывом от производства предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством: сохраняется место работы и средняя заработная плата.

При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность им производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, как при направлении в служебные командировки.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Работодатель обязуется содействовать осуществлению деятельности профсоюзной организации, ее органов, в частности, реализации прав и выполнению обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.2. Лиц, поступающих на работу, работодатель информирует о действующей в учреждении первичной профсоюзной организации.

9.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету помещение, оборудованное мебелью, и обеспечивает за свой счет отопление, освещение, уборку, охрану и ремонт помещения.

9.4. Для обеспечения деятельности профсоюзного комитета работодатель безвозмездно предоставляет городской телефон, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, транспорт, зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников

в размере 1% от заработной платы.

9.6. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% от заработной платы.

9.7. Членские профсоюзные взносы и денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации бесплатно и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.8. При наличии финансовых средств работодатель перечисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на организацию культурно - массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.9. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда.

9.10. Работодатель разрешает проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц при условии, что это не нарушит нормального функционирования медицинской организации.

9.11. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы продолжительностью до семи дней в году с сохранением средней заработной платы.

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем, заместителем председателя профсоюзного комитета, не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до 24.05.2025 г.

10.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке,

установленном для его заключения.

Внесение в коллективный договор изменений и дополнений не должно привести к снижению уровня прав и гарантий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и направляет его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.5. Стороны обязуются в течение семи рабочих дней с момента поступления письменного запроса предоставлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, а также для контроля за его выполнением.

10.6. За нарушение или невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются соблюдать установленный порядок их разрешения.

10.8. Работники обязуются воздерживаться от проведения забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора.

10.9. Во всем, что не предусмотрено коллективным договором, стороны руководствуются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

10.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему указанные в тексте.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Соглашение по охране труда ОБУЗ «Кохомская городская больница».
2. Перечень отделений и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.
4. Перечень структурных отделений, должностей, которым предоставление перерыва для отдыха и питания в рабочее время невозможно и места для отдыха и приема пищи.

5. Перечень должностей работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и нормы их выдачи.

6. Перечень должностей работников, получающих санитарно-гигиеническую одежду, санитарную обувь, санитарные принадлежности и нормы их выдачи.

7. Перечень должностей работников, получающих защитные и регенерирующие, восстанавливающие средства.

8. Перечень отделений и должностей работников, которым за вредные условия труда выдается денежная компенсация за установленные нормы выдачи молока в размере, эквивалентном среднемесячной стоимости молока в регионе.

9. Перечень должностей работников, получающих смывающие и (или) обезвреживающие средства и нормы выдачи.

10. Кодекс профессиональной этики медицинского работника ОБУЗ «Кохомская городская больница».

## Приложение к коллективному договору № 1

«Согласовано»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г. Зимина

«Утверждаю»

И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Г.А.Шоленинова

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по охране труда ОБУЗ «Кохомская городская больница»**  
**на 2022 год**

Содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственное лицо за выполнение мероприятий	Стоимость, руб.
Проведение СОУТ на вновь вводимые рабочие места; на рабочие места, на которых срок действия СОУТ истек. Периодичность проведения СОУТ один раз в пять лет.	1-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями учреждения, специалист по охране труда	9 000,00
Проведение оценки профессиональных рисков (ОПР) на рабочих местах.	2-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями учреждения, специалист по охране труда	80 000,00
Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, спец. жирами или замена их на денежную компенсацию в эквивалентном размере.	1-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями	217 992,00
Приобретение и обеспечение работников учреждения спецодеждой, санитарно-гигиенической одеждой.	1-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями учреждения, начальник хозяйственного отдела, главная медицинская сестра	650 000,00



Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами	1-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями учреждения, начальник хозяйственного отдела, главная медицинская сестра.	313 666,00
Проведение первичных, периодических медосмотров (обследований) (приказ МЗ РФ от 28.01.2021 № 29н).	1-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями учреждения, начальник отдела кадров.	19 400,00
Проведение производственного контроля санитарно-гигиенических показателей производственной среды на рабочих местах.	1-4 кв. 2022	Заведующие структурными подразделениями учреждения, главная медицинская сестра	94 913,00
Текущий ремонт зданий, помещений.	1-4 кв. 2022	Руководитель учреждения, начальник хозяйственного отдел.	420 390,00
<b>Итого:</b>			<b>1 805 361,00</b>

## Приложение к коллективному договору № 2

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о. главного врача ОБУЗ  
«Кохомская городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**отделений и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда,  
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№	Наименование отделений	Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Административный персонал	заместитель главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности	14
2.	Рентгенологическое отделение (рентгенологический, флюорографический маммографический кабинеты)	заведующий отделением, врачи, средний медицинский персонал	21
3.	Взрослая поликлиника	заведующий взрослой поликлиникой -врач-специалист, заведующий терапевтическим отделением-врач-терапевт, заведующий физиотерапевтическим отделением-врач-физиотерапевт, заведующий клинико-диагностической лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики, врачи, средний медицинский персонал;	14
4.	Детская поликлиника	заведующий детской поликлиникой-врач-педиатр, заведующий педиатрическим отделением-врач-педиатр, заведующий физиотерапевтическим отделением-врач-физиотерапевт, заведующий клинико-диагностической лабораторией-врач	14

		клинической лабораторной диагностики, врачи, средний медицинский персонал; врачи, средний медицинский персонал дневного стационара.	
5.	Женская консультация	заведующий женской консультацией-врач-акушер-гинеколог, врачи, средний медицинский персонал; врачи, средний медицинский персонал дневного стационара .	14
6.	Отделения общей врачебной практики	заведующий отделением общей врачебной практики (семейной медицины) – врач общей практики (семейный врач), врачи, средний медицинский персонал	14
7.	Центр здоровья	заведующий центром здоровья, врачи, средний медицинский персонал	14
9.	Дневной стационар	заведующий неврологическим отделением-врач-невролог, заведующий терапевтическим отделением-врач-терапевт, врачи, средний медицинский персонал	14
10.	Стоматологическое отделение	заведующий стоматологическим отделением -врач-стоматолог, стоматологи, зубные врачи, средний медицинский персонал.	14
11.	ФАП ( фельдшерско-акушерский пункт)	фельдшер	14

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г. Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шоленинова

### ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый  
отпуск за ненормированный рабочий день**

Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в календарных днях
Главный врач	14
Заместитель главного врача по медицинской части	14
Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
Главный бухгалтер	14
Заместитель главного бухгалтера	14
Главная медицинская сестра	14
Начальник хозяйственного отдела	14
Заведующий хозяйством	14
Старший оператор регистратуры	7
Оператор регистратуры	7
Экономист по финансовой работе	14
Экономист	14
Начальник отдела кадров	14
Специалист по кадрам	7
Юрисконсульт	14
Контрактный управляющий	14
Начальник отдела закупок	14
Секретарь-администратор	14
Бухгалтер	7
Бухгалтер по учету материальных ценностей	7
Бухгалтер по финансовому учету	7
Бухгалтер по расчету с рабочими и служащими	7
Системный администратор	7
Водитель автомобиля	7

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о.главного врача  
ОБУЗ «Кохомская городская  
больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

### ПЕРЕЧЕНЬ

**структурных отделений, должностей, которым предоставляется время для отдыха и приема пищи в течение рабочего дня (смены), (включается в рабочее время)**

№	Наименование подразделения	Наименование должности (профессии)	Место отдыха и приема пищи
1.	Взрослая поликлиника	заведующий взрослой поликлиникой, заведующий терапевтическим отделением, заведующий физиотерапевтическим отделением, заведующий клинико-диагностической лабораторией, заведующий рентгенологическим отделением, врачи, средний медицинский персонал, оператор ЭВМ, оператор регистратуры, прочий персонал: заведующий хозяйством, водитель автомобиля, гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории.	комната персонала взрослой поликлиники
2.	Детская поликлиника	заведующий детской поликлиникой, заведующий педиатрическим отделением, заведующий физиотерапевтическим отделением, врачи, средний медицинский персонал, оператор ЭВМ, оператор контакт - центра, оператор регистратуры, прочий персонал: заведующий хозяйством, водитель автомобиля, гардеробщик, сторож, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территории, врачи, средний медицинский персонал дневного стационара.	комната персонала детской поликлиники
3.	Женская консультация	заведующий женской консультацией, врачи, средний медицинский персонал, психолог, прочий персонал: заведующий хозяйством, оператор	комната персонала женской консультации

		регистратуры, гардеробщик, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории; врачи, средний медицинский персонал дневного стационара.	
4.	Отделение врача общей практики	врачи, средний медицинский персонал, оператор регистратуры, прочий персонал: заведующий хозяйством, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, уборщик территории.	комната персонала отделения врача общей практики
5.	Центр здоровья	заведующий центром здоровья, врачи, средний медицинский персонал, оператор регистратуры, прочий персонал: заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений	комната персонала центра здоровья
6.	Дневной стационар	заведующий неврологическим отделением-врач-невролог, заведующий терапевтическим отделением-врач-терапевт, врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал: заведующий хозяйством, заведующий складом, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории	комната персонала дневного стационара
7.	Стоматологическое отделение	заведующий стоматологическим отделением -врач-стоматолог, врачи, зубные врачи, средний медицинский персонал, оператор регистратуры оператор регистратуры, прочий персонал:	комната персонала стоматологического отделения
8.	ФАП (фельдшерско-акушерский пункт)	фельдшер, прочий персонал.	комната персонала фельдшерско-акушерского пункта

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

**Перечень должностей работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь, другие средства индивидуальной защиты и нормы их выдачи на основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997г. № 68 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (приложение №11 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений»).**

Наименование должности (профессии)	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1. Врачи, средний медицинский персонал	фартук непромокаемый перчатки резиновые при работе кварцевых ламп дополнительно очки защитные	дежурный до износа  до износа
2. Врачи, средний медицинский персонал процедурных, хирургических, дерматовенерологических, стоматологических, гинекологических кабинетов	фартук непромокаемый перчатки резиновые	дежурный до износа
3. Врач – отоларинголог	фартук непромокаемый перчатки резиновые	дежурный до износа
4. Врач, средний медицинский персонал рентгенологического отделения	фартук из просвинцованной резины юбка из просвинцованной резины перчатки из просвинцованной резины фартук непромокаемый перчатки резиновые	дежурный  дежурная  дежурные дежурный до износа
5. Врач, средний и	халат хлопчатобумажный	Дежурный





	галоши диэлектрические	дежурные
10. Зубной врач, врач-стоматолог.	фартук непромокаемый очки защитные	дежурный до износа
11. Слесарь-сантехник	костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой сапоги резиновые рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием перчатки резиновые	1 на 1,5 года 1 пара на 1 год 6 пар на 1 год 6 пар на 1 год дежурные
12. Сторож	плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
13. Гардеробщик	костюм хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
14. Курьер	плащ непромокаемый ботинки кожаные	1 на 3 года 1 пара на 1 год
15. Уборщик территории	костюм хлопчатобумажный фартук хлопчатобумажный с нагрудником рукавицы комбинированные плащ непромокаемый	1 на 1 год 1 на 1 год 6 пар на 1 год 1 на 3 года

## Приложение к коллективному договору № 6

«Согласовано»  
 Председатель профсоюзного  
 комитета ОБУЗ «Кохомская.  
 городская больница»

«Утверждаю»  
 И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
 городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

**Перечень должностей работников, получающих бесплатно санитарно-гигиеническую одежду, санитарную обувь и нормы их выдачи на основании приложения № 2 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения» к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года №65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а так же норм санитарной одежды и санитарной обуви»**

№ п/п	Наименование должностей	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника	Срок носки в месяцах
1.	Врачи, лаборанты, средний медицинский персонал, заведующие хозяйством, рентгенолаборанты, уборщик служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный	4	24
		Колпак или косынка	4	24
		хлопчатобумажная	4	24
		Полотенце		24
		Щетка для мытья рук	1	дежурная
2.	Подсобные рабочие и уборщики служебных помещений	Халат из плотной хлопчатобумажной ткани	3	24
		Колпак или косынка	3	24
		хлопчатобумажные	2	1
		Фартук с нагрудником из плотной ткани	1	6
		Тапочки	1	6
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	3	24
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь – сантехник.	Халат хлопчатобумажный		дежурный
5.	Заведующий складом	Колпак или косынка	3	24
		хлопчатобумажная	3	24
		Халат хлопчатобумажный		24

## Приложение к коллективному договору № 7

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

**Перечень должностей работников, получающих защитные и регенерирующие,  
восстанавливающие средства**

**Защитные средства**

№ п/п	Наименование должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Средства гидрофобного действия.	100 мл
2.	Водитель автомобиля	Средства гидрофильного действия	100 мл

**Регенерирующие, восстанавливающие средства**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

Перечень отделений и должностей работников, которым за вредные условия труда выдается денежная компенсация за установленные нормы выдачи молока в размере, эквивалентном среднемесячной стоимости молока в регионе

№	Наименование должности (профессии)	Количество молока в смену
<b>Взрослая поликлиника</b>		
1.	<u>рентгенологическое отделение:</u> <u>рентгенологический кабинет:</u> заведующий рентгенологическим отделением - врач – рентгенолог; врач – рентгенолог; рентгенолаборант. <u>флюорографический кабинет:</u> врач - рентгенолог; рентгенолаборант; медицинский регистратор. <u>маммографический кабинет:</u> врач – рентгенолог; рентгенолаборант.	 0,5 л. 0,5 л. 0,5л.  0,5л. 0,5л 0,5л.  0,5л. 0,5л.
2.	<u>лаборатория клинико-диагностическая:</u> заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики; врач клинической лабораторной диагностики; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); лаборант.	 0,5 л.  0,5 л.  0,5 л. 0,5л.
3.	<u>физиотерапевтическое отделение:</u> медицинская сестра по физиотерапии.	 0,5 л. 0,5 л.
4	<u>Эндоскопический кабинет:</u> Врач-эндоскопист	 0,5 л.

	Медицинская сестра	0,5 л.
Детская поликлиника		
5.	<u>физиотерапевтическое отделение:</u> медицинская сестра по физиотерапии.	0,5 л. 0,5л.
6.	<u>лаборатория клинико-диагностическая:</u> заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики; медицинский лабораторный техник(фельдшер-лаборант).	0,5 л. 0,5 л.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»И.о. главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

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

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1.	Взрослая поликлиника	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Детская поликлиника	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Дневной стационар	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Женская консультация	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Центр здоровья	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Отделение врача общей практики	Врачи, средний медицинский персонал, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Администрация учреждения	Административно-хозяйственный персонал	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Стоматологическое отделение	заведующий стоматологическим отделением -врач-стоматолог, врачи, зубные врачи, средний медицинский персонал, оператор регистратуры оператор регистратуры, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	ФАП (фельдшерско-акушерский пункт)	фельдшер, прочий персонал.	Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

## Приложение к коллективному договору № 10

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профсоюзного  
комитета ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

И.о.главного врача ОБУЗ «Кохомская  
городская больница»

\_\_\_\_\_ Н.Г.Зими́на

\_\_\_\_\_ Г.А.Шолени́нова

**Кодекс профессиональной этики медицинского работника  
ОБУЗ «Кохомская городская больница»**

Кодекс профессиональной этики медицинского работника ОБУЗ «Кохомская городская больница» (далее – медицинская организация) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения медицинского работника при осуществлении профессиональной медицинской деятельности.

Нормы профессиональной этики медицинского работника устанавливаются на основании норм культуры, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, норм международного права. Настоящий Кодекс определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом и пациентом за свою деятельность. Каждый медицинский работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

Кодекс профессиональной этики принят в целях:

- повышения ответственности медицинских работников за оказанную помощь пациентам;
- обеспечение роста профессионального мастерства медицинского персонала, повышения уровня нравственных начал в его профессиональной деятельности.

Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

## Раздел I. Общие положения

1.1. Под медицинским работником в соответствии с пунктом 13 статьи 2 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в настоящем Кодексе понимается физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

1.2. Цель профессиональной деятельности медицинского работника - сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание всех видов диагностической, профилактической, реабилитационной и паллиативной медицинской помощи.

1.3. Мероприятия по охране здоровья должны проводиться на основе признания, соблюдения и защиты прав граждан и в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права.

В своей деятельности медицинский работник руководствуется законодательством Российской Федерации, в части прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, клятвой врача, принципами гуманизма и милосердия.

Медицинский работник должен прилагать все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, делу охраны здоровья граждан, обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне.

Медицинский работник обязан оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов.

Медицинский работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию. Медицинский работник несет ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов.

Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные. Учитывая роль медицинского работника в обществе, он должен поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.



В целях регулирования вопросов этического характера, возникающих при предоставлении медицинских услуг, в медицинских организациях могут создаваться этические комитеты.

1.4. Злоупотребление знаниями и положением медицинского работника несовместимо с его профессиональной деятельностью.

Медицинский работник не вправе:

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- использовать методы медицинского воздействия на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;
- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, в связи с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;
- заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);
- предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную,

неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- осуществлять прием представителей фармацевтических компаний, производителей или продавцов медицинских изделий, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, связанных с повышением их профессионального уровня или предоставлением информации, предусмотренной частью 3 статьи 64 Федерального закона от 12 апреля 2010 года № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств» и частью 3 статьи 96 Федерального закона от 12 апреля 2010 года № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств»;

- выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых ему бесплатно в рамках государственных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

Медицинский работник не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

1.5. Право и долг медицинского работника - хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую помощь новорожденным и лицам пожилого возраста, военнослужащим и гражданским лицам, руководителям высшего ранга и лицам, содержащимся под стражей, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны пациентов или иных лиц.

Медицинский работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу.

Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях, медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него — прибегать к юридической и общественной защите.

## **Раздел 2. Взаимоотношения медицинского работника и пациента**

2.1. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким.

Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

2.2. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента.

2.3. При возникновении конфликта интересов пациент-общество, пациент-семья, медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

2.4. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной тайны.

Предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя не допускается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Пациент имеет право на облегчение боли, связанной с заболеванием и (или) медицинским вмешательством, доступными методами и лекарственными препаратами.

Медицинский работник обязан гарантировать пациенту право по его желанию воспользоваться духовной поддержкой служителя любой религиозной конфессии.

2.6. Медицинский работник не вправе препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другому специалисту.

Медицинский работник может отказаться от работы с пациентом, направив его другому специалисту в следующих случаях:

- если чувствует себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;

- данный вид медицинской помощи противоречит нравственным принципам специалиста;

- если имеются противоречия с пациентом или его родственниками в плане лечения и обследования.

### **Раздел 3. Взаимоотношения медицинских работников**

3.1. Высокий профессионализм медицинских работников – важнейший моральный фактор коллегиальных отношений медицинских работников.

Взаимоотношения между медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением прав и законных интересов пациента.

3.2. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник обязан воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

Медицинские работники обязаны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Моральное право руководства другими медицинскими работниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег. Медицинский работник не должен допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе, в том числе в присутствии пациентов и их родственников.

#### **Раздел 4. Пределы действия этического кодекса, ответственность за его нарушение, порядок его пересмотра**

Настоящий кодекс действует в ОБУЗ «Кохомская городская больница» и обязателен для исполнения всеми медицинскими работниками.

Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется комиссией по этике медицинской организации.

Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, медицинский работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.