от Администрации
ГБУЗ «РПАБ» МЗ РБ
Начальник

_____ Борхонова И.В.

«29» 11 2021 год

от Первичной профсоюзной организации
ГБУЗ «РПАБ» МЗ РБ
Председатель профсоюзного комитета

_____ Хохлова Н.А.

«29» 11 2021 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключенный между работодателем ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро» Министерства здравоохранения Республики Бурятия и Первичной профсоюзной организацией ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро» Министерства здравоохранения Республики Бурятия
на 2021 – 2024 годы

Администрация г.Улан- Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«01» декабря 2021г.
Регистрационный № 205
(должность и ФИО специалиста, осуществляющего регистрацию)
Подпись _____

Одобрен на
общем собрании работников
ГБУЗ «РПАБ» МЗ РБ
«29» 11 2021 года

г. Улан – Удэ
2021 год

Настоящим, Первичная профсоюзная организация работников ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия» (далее ГБУЗ «РПАБ», именуемое «Работники», в лице председателя Первичной профсоюзной организации Хохловой Н.А., с одной стороны и Администрация ГБУЗ «РПАБ», именуемое «Работодатель», в лице начальника Борхоновой И.В. , с другой стороны, далее при совместном упоминании именуемые Стороны, на основании Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее соглашение об изменении Коллективного договора между работодателем ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия» и Первичной профсоюзной организацией ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия» на 2018 – 2020 годы, изложив его в новой редакции.

Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует до окончания срока действия Коллективного договора между работодателем ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия» и Первичной профсоюзной организацией ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия» на 2018 – 2020 годы.

Стороны обязаны исполнять условия договора с момента его подписания.

от Администрации
ГБУЗ «РПАБ» МЗ РБ
Начальник

_____ И.В. Борхонова

«23» 11 2021 года

от Первичной профсоюзной организации
ГБУЗ «РПАБ» МЗ РБ
Председатель профсоюзного комитета

_____ Н.А. Хохлова

«29» 11 2021 года

№	Содержание	Стр.
1	Общие положения	4
2	Предмет договора	5
3	Хозяйственно-экономическая деятельность ГБУЗ РПАБ	6
4	Трудовой договор, обеспечение занятости	6
5	Гарантии для молодых специалистов и работников	9
6	Рабочее время и время отдыха	10
7	Профессиональная подготовка и переподготовка	13
8	Охрана и условия труда	15
9	Оплата труда	18
10	Социальные гарантии	21
11	О гарантиях деятельности первичной профсоюзной организации	23
12	Обязательства первичной профсоюзной организации по реализации Коллективного договора	24
13	Заключительные положения	25
14	Список Приложений к Коллективному договору	27
15	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка	28
16	Приложение № 2 Список должностей которые пользуются правом дополнительного отпуска за ненормированное рабочее время.	59
17	Приложение № 3 Список должностей которые пользуются правом дополнительного отпуска за вредные условия труда	60
18	Приложение № 4 Перечень профессий и должностей, дающих право на получение молока, других равноценных продуктов в связи с вредными условиями труда.	61
19	Приложение № 5 Перечень спецодежды	62
20	Приложение № 6 Форма расчетного листа	64
21	Приложение № 7 Положение об оказании материальной помощи работникам	66
22	Приложение № 8 Положение о премировании	68
23	Приложение № 9 Порядок распределения средств полученных от оказания платных услуг в ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства Здравоохранения Республики Бурятия»	71
24	Приложение № 10 Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера	74
25	Приложение № 11 Список контингента работников, подлежащих прохождению обязательных психиатрических освидетельствований	75

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, разработанным на основе Конституции Российской Федерации, действующего Федерального законодательства, иных нормативно-правовых актов отраслевого (тарифного) соглашения, и устанавливает для работников минимальные и обязательные для применения социальные гарантии, льготы и компенсации, оплату труда и условия труда, а также другие обязательства, регулирующие социально-трудовые отношения между сторонами (ст. 40 ТК РФ)

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», в лице начальника Борхоновой Ирины Витальевны, именуемый далее «Работодатель», и работники ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», в лице своего представителя, председателя первичной профсоюзной организации – Хохловой Надежды Александровны (далее «Работники»).

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально - экономических и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Работодатель признает председателя ППО единственным представителем работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ », поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. Председатель ППО обязуется содействовать эффективной работе ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6. Работники предоставляют право председателю ППО договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва или конференции трудового коллектива.

1.7. В период действия Коллективного договора председатель ППО не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Действие Коллективного договора может быть прекращено только по взаимной договорённости сторон.

1.9. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.10. Стороны настоящего Коллективного договора договорились

- на основе уважения и взаимопонимания согласованно выступать в органах государственной власти и местного самоуправления, вышестоящих организациях в защиту экономических и социальных прав работников Учреждения.

- проводить совместные встречи, консультации, семинары, учебу по проблеме, затрагивающую профессионально-трудовые интересы работников.

- в целях повышения эффективности труда, развития корпоративной культуры, благоприятного социально-психологического климата в коллективе, проводить работу по внутрикорпоративному соревнованию.

- в целях повышения престижа профессии и содействия повышению квалификации проводить смотры-конкурсы профессионального мастерства по отдельным категориям работников.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.

1.12. Стороны обязуются решить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения действующего трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

3. ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГБУЗ РПАБ

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспеченно при безусловном выполнении всеми работниками индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства Работодателя, как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

3.1.Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность, а также каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

3.2. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

3.2.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

3.2.2. Решение вопросов ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов.

3.2.3. Определение основных направлений деятельности.

3.2.4. Утверждение Положений «Об оплате труда», «О премировании», «О выплатах стимулирующего характера» и др. Положений, касающихся интересов работников.

3.3. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 ТК РФ. Фактический допуск до работы возможен только после заключения трудового договора. При заключении трудового договора медицинскому осмотру подлежат все работники, в том числе занятые на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ). Соответствующие перечни работ утверждены Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;

4.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника:

- для замены отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, работающими по совместительству;

- с вновь принятыми пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которыми по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу, в случае производственной необходимости без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 72.2 Трудового Кодекса (ТК РФ). При изменении подведомственности ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы, в указанных случаях, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

4.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников, рассматриваются с обязательным участием выборного профсоюзного органа в соответствии с законодательством РФ. Увольнение работников являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.5. О предстоящем высвобождении, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка (за счет экономии средств ГБУЗ «РПАБ»).

4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, лицам не пенсионного возраста. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата сотрудников преимущественное право на оставление на работе имеют работники при равной квалификации в следующей очередности:

1. Лица предпенсионного возраста (два года и менее до момента достижения установленного законодательством пенсионного возраста).

2. Лица, проработавшие у Работодателя свыше 15 лет.

3. Одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

4. Матери, имеющие детей до 14 лет.

5. Работники-инвалиды.

4.8. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством (статьи 178, 180 ТК РФ).

4.9. При массовом высвобождении работников работодатель руководствуется Положением «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.01993 № 99, с последующими изменениями и дополнениями.

Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в размере 10% от общего количества работников в течение 30 календарных дней.

4.10. О введении новых изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме за 2 месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель предлагает ему в письменной форме иную работу (в соответствии со статьей 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или в случае отказа от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

4.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

5. ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОТНИКОВ

5.1.Стороны Соглашения считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые работники).

5.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются: развитие профессионального мастерства; - проведение разъяснительной работы с молодыми работниками; - развитие творческой активности молодых работников; - обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

5.3. Стороны Соглашения в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников обязуются:

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

5.3.2. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации.

5.3.3. Устанавливать для молодых работников при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки в течение трех лет после окончания образовательной организации в размере 5% от должностного оклада.

5.3.4. Выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки).

5.3.5. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности;

5.3.6. Председателю Молодежного Совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

5.3.7. Молодому специалисту, заключившему договор о целевом обучении на базе высшего образования выплачивать ежемесячно стипендию в размере 5000 рублей из средств платных услуг. Молодому специалисту, заключившему договор о целевом обучении на базе среднего образования выплачивать ежемесячно стипендию в размере 2000 рублей из средств платных услуг.

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1. Вовлекать молодых работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдых определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными работодателем с учетом мнения ППО и трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение 1).

Правила внутреннего трудового распорядка и трудовой договор могут изменяться в соответствии с изменением действующего законодательства.

6.2. В целях обеспечения общественной безопасности, сохранности имущества, а также контроля за качеством работы сотрудников, у Работодателя предусмотрена система видеонаблюдения. Доступ к информации, полученной с помощью камер видеонаблюдения, осуществляет оператор в лице начальника ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», либо работник, назначенный приказом начальника.

6.3. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность его не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

На основании настоящего Коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Порядок, размер и условия денежной компенсации устанавливаются не ниже порядка, размера и условий начисления заработной платы за отработанные часы сверх нормы, установленных действующим законодательством РФ.

6.4 В соответствии со ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Увеличить максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда возможно при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовй рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Для медицинских работников ГБУЗ «РПАБ» устанавливается 30-часовая рабочая неделя (Постановление № 101 Правительства РФ от 14. 02.2003 г.).

6.5 Продолжительность работы водителей определяется в соответствии с приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424, в той части, которая не противоречит действующему законодательству о труде.

6.6 Отдельным работникам за особый режим работы устанавливается ненормированный рабочий день.

6.7. Работодатель устанавливает дежурства в выходные и праздничные дни с компенсацией за работу в выходной и или праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ, а именно:

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Сверхурочные работы допускаются в соответствии со ст. 99 ТК РФ и их продолжительность не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при

условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ГБУЗ «РПАБ» продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114 и 115 ТК РФ).

6.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

а) 8 календарных дней в районах, где установлены районные коэффициенты и процентная надбавка к заработной плате – (Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1).;

в) 5 и 14 календарных дней некоторым категориям работников с ненормированным рабочим днем, в соответствии с перечнем должностей (Приложение № 2);

г) 14 календарных дней предоставляются за фактически отработанное время работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с перечнем должностей (Приложение № 3).

Общая продолжительность оплачиваемых основного и дополнительного отпусков исчисляется суммарно в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.11. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии с порядком, установленным ст.ст. 114 – 128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утвержденным начальником ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» по согласованию с ППО не позднее, чем до 15 декабря (за две недели до наступления календарного года). График составляется равномерно по месяцам года в целях обеспечения нормального хода работы и гарантированной оплаты отпускных. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за 2 недели до его начала.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется:

а) при временной нетрудоспособности работника;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев указанных в п. 3 ст. 126 ТК РФ.

6.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы. До истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

а) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до 18 лет;

в) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью, установленной графиком отпусков.

6.17. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка, по уходу за ребенком-инвалидом предоставляются в соответствии со статьями 255, 256, 257, 262, 263 ТК РФ.

6.18. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск, производится в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

6.19. Работник имеет право на беспрепятственное получение дополнительного краткосрочного отпуска **с сохранением средней заработной платы** в следующих случаях:

а) бракосочетание самого работника или его детей – 3 календарных дня;

б) рождение, усыновление (удочерение) ребенка – 3 календарных дня;

в) смерть членов семьи, близких родственников – 3 календарных дня (**близкими родственниками считаются родители и дети, супруги, братья, сестры, бабушки, дедушки, внуки);**

в) ежегодно 1 сентября – 1 календарный день (имеющие детей в возрасте до 10 лет);

6.20. В соответствии со статьями 128, 263, 173, 174 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом.

6.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить **отпуск без сохранения заработной платы** в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

б) работающим инвалидам – до 60 дней календарных дней.

в) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.

г) работникам по семейным обстоятельствам – до 5 календарных дней.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА

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

7.1.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с действующим законодательством(0 Отрослевое соглашение 2018-2021год)

7.1.2 Производить оплату обучения и повышения квалификации работников медицинских организаций республики за счёт средств работодателя.

7.1.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.1.3. Повышать квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет. В случае если обучение производилось за счет средств учреждения работодатель вправе потребовать возмещение расходов при увольнении работника по собственному желанию.

7.1.4. В случае направления работника для повышения квалификации, для прохождения оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять оплачиваемый учебный отпуск, предусмотренный ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю

деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

7.2. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником **ученический договор** на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (ст. 198 ТК РФ). Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества (ст. 199 ТК РФ). Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 204 ТК РФ).В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

8. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА

8.1. Стороны пришли к соглашению о необходимости создать на паритетной основе комиссию по охране труда (ст. 218 ТК РФ), которая организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.2. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ обеспечивает:

- безопасные условия и охрану труда при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в работе инструментов и материалов;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от общей сметы расходов на содержание ГБУЗ «РПАБ»;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;

обязательных психиатрических освидетельствований (при поступлении на работу и в течении трудовой деятельности, не реже 5 лет) в соответствии с постановлением Правительства

РФ от 23.09.2002 № 695, и прививок проводится по плану мероприятий по охране труда. Оформляется отдельным документом ежегодно и утверждается работодателем;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, проведение специальной оценки условий труда;

- безопасность работ, проводимых в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, проведение этих работ после принятия мер безопасности на основании специальных договоров между работодателем и работником;

- расследование и учет в установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование о каждом несчастном случае, происшедшим с работником в соответствующие исполнительные, хозяйственные и профсоюзные органы;

- доплату за вредные и (или) тяжелые условия труда, согласно перечню профессий и должностей работников. Доплата производится на основании результатов специальной оценки условий труда.

- бесплатную выдачу по установленным нормам цельного молока жирностью не менее 2.5% (норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену) или других видов лечебно-профилактического питания всем работникам ГБУЗ РПАБ МЗ РБ, при условии отработки не менее половины рабочей смены, в соответствии с действующими нормативными документами, в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка...) (Приложение № 4). (в целях улучшения условий труда на рабочем месте бесплатную выдачу по установленным нормам цельного молока жирностью не менее 2,5% (норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену след.специалистам (Приложение № 4).

Выдача работникам по установленным нормам молока или других видов лечебно-профилактического питания по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных видов лечебно-профилактического питания.

На основании п.4 Порядка осуществления компенсационной выплаты (Приложение №2 Приказа Минздравсоцразвития РФ №45н от 16.02.2009 г.) установлен следующий порядок индексации компенсационной выплаты за замену молока: размер выплаты пересматривается по необходимости раз в квартал с учетом мнения ППО и роста инфляции.

- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно нормам, действующим в РФ и применение только сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ) (Приложение № 5).

- выдачу мыла, крема согласно перечню профессий и работ, в соответствии с приказом МЗиСР РФ от 17.12.2010 № 1122н

8.3. Работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также участвующих в плановых общественных мероприятиях. (семинарах, конференциях, спортивных мероприятиях)

- Не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам.

- Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

8.4. За нарушение правил и норм по охране труда Работодатель имеет право;

- накладывать на виновных дисциплинарные взыскания;

- отстранять от работы лиц, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения, а также, допустивших нарушение нормативных документов по охране труда, считая этот день прогулом (ст.76 ТК РФ).

8.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами РФ, отраслевыми нормативными документами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также обязательные

психиатрические освидетельствования при поступлении на работу и в течении трудовой деятельности (постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 695);

- 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);
- строго соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;
- содержать в исправном состоянии любое вверенное ему оборудование;
- содержать рабочие места и подходы к ним в соответствии с требованиями правил по ТБ:
- правильно применять и бережно относиться к выданной спецодежде, специальной обуви и другим средствам индивидуальной защиты;
- немедленно сообщать непосредственному начальнику об обнаружении грубых нарушений правил безопасного ведения работ, способных привести к тяжелым последствиям.

8.6. За ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей с нарушением правил безопасности, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (кроме случаев, предусмотренных законодательством).

8.7. При аргументированном отказе работника от выполнения своих должностных обязанностей, в случае наличия каких-либо нарушений на производстве, угрожающих его жизни, ему сохраняется средняя заработная плата на время, необходимое для устранения этих нарушений.

8.8. На время приостановления работ в связи с временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, причиненного здоровью работника в соответствии со ст. 8-10 ФЗ РФ от 27.07.1999 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» организация выплачивает пострадавшему:

а) единовременное пособие в размере одного оклада независимо от предусмотренных законом выплат.

б) надбавку в размере 10% от оклада сверх полагающихся потерпевшему по закону выплат по возмещению вреда. Размер надбавки устанавливается с учетом процента потери профессиональной трудоспособности (по заключению МСЭ).

8.10. На основании п.5.7. Отраслевого соглашения между МЗ РБ и БРО профсоюза работников здравоохранения РФ, Работодатель обязан сохранить работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, льготы, гарантии и компенсации, установленные до проведения специальной оценки труда, по которым отсутствуют законодательно установленные критерии оценки вредных и опасных факторов, до принятия соответствующей нормативно-правовой базы.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Оплата труда Работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» производится в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Республики Бурятия от 12.07.2019 № 420-ОД «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия» и Положением о системе оплаты труда работников ГБУЗ РПАБ МЗ РБ.

9.2. Повышение окладов Работников ГБУЗ РПАБ МЗ РБ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии с действующим законодательством и Положением о системе оплаты труда работников ГБУЗ РПАБ МЗ РБ».

9.3. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работникам учреждения, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или

местностях. Размер процентной надбавки и порядок ее выплаты устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодателем предусмотрены выплаты компенсационного характера согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия».

9.6. В ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ отклоняющихся от нормальных);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

9.7. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Компенсационные выплаты лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза производятся за фактически отработанные часы и в размерах, указанных в Приложение № 10.

9.9. Работодатель устанавливает Работникам выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ.

9.10. Для работников разработано Порядок оценки деятельности работников.

9.11. Работодатель решает вопросы увеличения заработной платы Работникам, оказывающие платные услуги, в зависимости от объема и характера выполняемых работ при наличии финансовых средств, в т.ч. из доходов Работодателя, полученных за оказание платных услуг населению, предусмотренных Порядком распределения платных услуг ГБУЗ РПАБ.

9.12. Премирование Работников осуществляется с учетом мнения ППО в соответствии с Положением о премировании работников ГБУЗ РПАБ.

9.13. Материальная помощь Работникам осуществляется в соответствии с Положением по оказанию материальной помощи работникам ГБУЗ РПАБ.

9.14. Работодатель, с письменного согласия Работника вправе привлекать Работника для выполнения другой работы, в случае, если таковая работа не изменяет характер трудовой функции и условий труда данного Работника по основному месту работы при условии болезни, командировки, либо отпуска Работников. В данном случае, выработанная норма времени в месяц может достигать полутора месячных норм с оплатой труда за фактически проработанное время, учитывая все положенные дополнительные коэффициенты и доплаты при ее начислении. Оплата осуществляется в соответствии с приказом Работодателя. В случае производственной необходимости либо не укомплектованности кадрами, работникам разрешается выполнение другой работы в данной организации при наличии вакантной должности в порядке внутреннего совместительства: медицинскому персоналу до двух ставок, не медицинскому персоналу до 0,5 ставки, совмещения.

9.16. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. Для этого оформляется согласие Работников в письменном виде и издается приказ Работодателя.

9.17. Вопросы по оплате труда, не урегулированные настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с требованиями законодательства РФ.

9.18. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца – 15 и 30 числа каждого месяца.

9.19. Работодатель ежемесячно выдает всем Работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств подлежащих к выплате. Форма расчетного листа утверждается приказом работодателя с учетом мнения профсоюзной организации (Приложение № 6).

9.20. В случае выявления факта неправильной оплаты труда Работнику Работодатель обязуется принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

9.21. Работодатель, на основании письменных заявлений Работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», производит ежемесячное удержание безналичным путем профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы.

9.22. Работодатель за выполнение общественной работы производит ежемесячную доплату неосвобожденному председателю профсоюзного комитета ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» в размере 1000 руб. (ст. 377 ТК РФ, основание ОТС между МЗ РБ и БРО профсоюзов). Оплата производиться из средств ФОТ.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

10. 1. Работодатель обязуется:

- осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия уполномочена определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

- Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

- Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96 № 101-218).

- Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

10.2. ППО обязуется:

- Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников.

- Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

- Активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе, а также работе, направленную на защиту и охрану здоровья.

- Разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре.

11. О ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ППО)

11.1. Работодатель признаёт права первичной профсоюзной организации, предусмотренные Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

Представлять бесплатную информацию, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально- трудовым вопросам;

Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживать и перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором;

Обеспечивать участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников;

2. Освобождать от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами первичных профсоюзных организаций съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы;

Беспрепятственно пропускать на территорию представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза;

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ

Статья 25. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы

3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.
(п. 3 в ред. Федерального закона от 01.07.2010 N 146-ФЗ)

4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

На основании п.5.4. Отраслевого соглашения между МЗ РБ и БРО профсоюза работников здравоохранения РФ уполномоченным лицам по охране труда профсоюза предоставляется оплачиваемое время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда и охраны труда. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Соблюдать условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и выборных органов первичных профсоюзных организаций, не допускать случаи нарушения прав Профсоюза, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимать соответствующие меры.

11.3.По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ППО) ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществлять профсоюзный контроль в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за соблюдением Работодателем законодательства о труде, состоянием охраны труда и техники безопасности.

12.4. Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов).

12.5. Оказывать помощь Работодателю в осуществлении мер по предупреждению конфликтных ситуаций и социальной напряжённости в коллективе.

12.6. Осуществлять совместно с Работодателем организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди трудящихся и членов их семей.

12.7. Принимать меры по приобретению путёвок в детские оздоровительные лагеря.

12.8. Оказывать членам профсоюза правовую, социальную и материальную помощь.

12.9. Производить выплаты из профсоюзного бюджета (в пределах имеющихся средств) на чествование юбиляров – 50 лет; при достижении пенсионного возраста: женщинам – в 55 лет, мужчинам – в 60 лет, оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

12.10. Производить выплаты из профсоюзного бюджета на санаторно-курортное лечение и отдых, в размере 3000 рублей. Выплату производить членам профсоюза один раз в три года, по заявлению сотрудника, проработавшего в ГБУЗ «РПАБ» не менее пяти лет, имеющего три года профсоюзного стажа, при наличии путевки на 10 дней и более.

12.11. Организовывать приобретение детских новогодних подарков детям работников до 14 лет включительно.

12.12. Оказывать материальную помощь родителям выпускников школ и первоклассников.

12.13. Разрабатывать совместно с Работодателем меры поддержки ветеранов отрасли.

12.14. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения прав и гарантий работников, предусмотренных Трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

12.15. Производить контроль, за своевременной выплатой пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения 1,5 летнего возраста, пособий по

временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, на погребение.

12.15. Предоставлять мотивированное мнение Работодателю по проектам локальных актов, в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством и настоящим Коллективным Договором.

12.16. Проводить обучение профсоюзного актива для повышения правовой грамотности и обоснованного принятия решений при подготовке мотивированного мнения по проектам локальных актов Работодателя.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 2021-2024 годы и действует с момента подписания. По истечении этого срока настоящий Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду, социально-экономическим и другим вопросам, включённым в договор, и не используют в качестве средств давления на Работодателя – приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

13.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Коллективном договоре.

13.4. Контроль за, выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, их представители, а также соответствующие органы по труду.

Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся комиссией по заключению настоящего Коллективного договора по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

13.5. Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор, несут ответственность за нарушение и невыполнение его условий, в соответствии с Федеральным законом РФ, Трудовым законодательством РФ, Уставом ОПАР.

Настоящие изменения в Коллективный договор подписаны: _____ 2021 года в трех экземплярах.

Начальник ГБУЗ «РПАБ»

_____ И.В. Борхонова

«23» 11 2021 года

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ»

_____ Н.А. Хохлова

«23» 11 2021 года

14. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№	Номер и название приложения
1	**Приложение № 1** Правила внутреннего трудового распорядка
2	**Приложение № 2** Список должностей которые пользуются правом дополнительного отпуска за ненормированное рабочее время.
3	**Приложение № 3** Список должностей которые пользуются правом дополнительного отпуска за вредные условия труда
4	**Приложение № 4** Перечень профессий и должностей, дающих право на получение молока, других равноценных продуктов в связи с вредными условиями труда.
5	**Приложение № 5** Перечень спецодежды
6	**Приложение № 6** Форма расчетного листа
7	**Приложение № 7** Положение об оказании материальной помощи работникам
8	**Приложение № 8** Положение о премировании
9	**Приложение № 9** Порядок распределения средств полученных от оказания платных услуг в ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства Здравоохранения Республики Бурятия»
10	**Приложение № 10** Перечень должностей, работающих во вредных и/или опасных условиях труда
11	**Приложение № 11** Перечень рабочих мест, на которых выдаются смывающие и обезвреживающие средства

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ
Начальник ГБУЗ «РПАБ»
_____ И.В. Борхонова
____» _____ 2021 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ»
_____ Н.А. Хохлова
«____» _____ 2021 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» (далее – Учреждение) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Обществе.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

"Работодатель" - ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

"Работник" - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации;

"дисциплина труда" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Настоящие Правила подлежат соблюдению всеми без исключения Работниками в их повседневной трудовой деятельности наряду с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, внутренними нормативными и индивидуальными

правовыми актами ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», положениями трудовых договоров, заключенных между Работодателем и Работниками.

1.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Официальным представителем Работодателя является начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ».

1.8. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

2. Порядок приема работников

(ст. ст. 16, 58, 59, 65, 66, 66.1, 67, 67.1, 68, 69, 70, 212, 213, 266, 289 ТК РФ)

2.1. Работники реализуют право на труд в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а так же настоящими Правилами путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Коллективным договором и настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. Прием работника на работу осуществляется по результатам прохождения собеседования претендента с начальником ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ». При этом Работодатель вправе разработать и применять стандартные опросные листы и анкеты, заполняемые претендентом при приеме на работу. Все претенденты принимаются на работу на равных основаниях. Преимущественное право имеют лица, имеющие более высокую квалификацию по сравнению с иными претендентами на вакантные должности.

2.4. Работодатель вправе разработать и применять стандартные проекты трудовых договоров, предназначенные для заключения с различными категориями работников. Отдельные положения стандартного проекта трудового договора могут быть в исключительных случаях уточнены при приеме на работу конкретного лица.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению работника и Общества, составленному в той же форме, что и трудовой договор.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р вместе с трудовой книжкой или взамен ее, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- документ об образовании и о квалификации или наличии специальных знаний (дипломы, аттестаты, сертификаты, удостоверения, свидетельства) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; К медицинской деятельности допускаются лица, получившие специальную подготовку и знания в соответствующих высших и средних учебных заведениях.

- справку о прохождении медицинского освидетельствования и отсутствии противопоказаний для выполнения определенных работ (медицинскую книжку);

- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.7. При приеме на работу работники дают письменное согласие на обработку персональных данных в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации "О персональных данных" от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

2.8.. При приёме на работу Работодатель вправе осуществить проверку полноты и достоверности представленных претендентом сведений, в том числе и с использованием разрешенных технических средств, а также с согласия претендента может проверять наличие профессиональных навыков и опыта у претендента, а также личных качеств претендента.

2.9. Совместная работа близких родственников допускается только в случае, если это не противоречит требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

2.10. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.11. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра

трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.13. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.14. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.15. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.16. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.17. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.18. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.19. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.20. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

2.21. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для начальника, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.22. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.23. В период испытательного срока на работника в полной мере распространяются правила и положения трудового законодательства Российской Федерации.

2.24. При неудовлетворительном результате испытательного срока, 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 до расторжения, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.25. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре может быть предусмотрено соответствующее условие.

2.26. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.27. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.28. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на

рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.29. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

3. Порядок перевода работников

(ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ)

3.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

3.6. при переводе работника на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с должностной инструкцией, условиями работы и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, другими документами, регламентирующими условия его работы;

- провести инструктаж по охране труда и технике безопасности, гигиене труда, противопожарной безопасности.

4. Порядок прекращения трудовых отношений с работником

(ст. ст. 66.1, 84.1, 140 ТК РФ)

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В случае увольнения из отпуска последним днем работы является последний день отпуска

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником

требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего трудового законодательства со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

5. Основные права и обязанности Работодателя

(ст. ст. 22, 76, 212 ТК РФ)

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

- устанавливать требование о периодической аттестации отдельных категорий работников на соответствие их занимаемым должностям, а также определять порядок осуществления такой аттестации;

- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкции по охране труда;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих;

- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и пр.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором (при его наличии), трудовыми договорами;

- обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы;

- предоставлять очередные ежегодные отпуска в соответствии с утвержденным графиком отпусков;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;

- обеспечить соблюдение режима конфиденциальности в отношении персональных данных работников;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- 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 (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6. Основные обязанности и права работников

(ст. ст. 21, 214 ТК РФ)

6.1. Работник обязан:

- добросовестно, честно и точно исполнять свою трудовую функцию и свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- в случае невозможности выполнять возложенную на работника работу по болезни или другой уважительной причине, незамедлительно (в течение не более чем двадцать четыре часа) сообщить об этом своему непосредственному руководителю или иному уполномоченному должностному лицу Работодателя;
- неукоснительно соблюдать требования действующего законодательства Российской Федерации, настоящих Правил и внутренних правил;

- соблюдать трудовую дисциплину и культуру труда, своевременно приходить на работу, рационально использовать все рабочее время исключительно для выполнения своих служебных обязанностей;

- выглядеть опрятно, чисто, быть вежливым и корректным по отношению к посетителям и коллегам;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 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;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- вести себя достойно, придерживаться высоких моральных принципов и воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их должностные обязанности, не наносить своими действиями ущерба престижу Работодателя;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещении Работодателя и вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей (приложение № 1.1 к настоящим ПВТР);

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не появляться на территории Работодателя в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам врачебную тайну иную служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

ж) самостоятельно изменять график своей работы, в том числе и по соглашению с другими работниками ГБУЗ РПАБ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.2. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии);

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

6.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

(ст. ст. 91, 92, 93, 94, 95, 97, 99, 101, 256, 284 ТК РФ)

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени работников АУП и Вспомогательного персонала Работодателя составляет 40 часов в неделю.

7.2.1. Для работников АУП, Вспомогательного персонала и медицинских регистраторов с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы с понедельника по четверг составляет 8 часов;

время начала работы - 08.00, время окончания работы - 17.00;

- продолжительность ежедневной работы в пятницу составляет 7 часов;

время начала работы - 08.00, время окончания работы – 16.00.

перерыв для отдыха и питания продолжительностью сорок восемь минут с 12.00 до 12.48. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. В течение обеденного перерыва работник вправе покинуть свое рабочее место.

- перерывы в течении рабочего дня с 9.45 до 10.00, с 15.00 до 15.15. Данный перерыв включается в рабочее время.

7.3. Недельная продолжительность рабочего времени врачебного, среднего и младшего медицинского персонала составляет 30 часов (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»)

7.3.1. Рабочий день по основной должности для врачебного, среднего и младшего персонала, работающего на 1,0 ставку:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 6 часов;

- время начала работы - 08.00, время окончания работы - 14.30;

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью тридцать минут с 12.00 до 12.30. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. В течение обеденного перерыва работник вправе покинуть свое рабочее место.

- перерывы в течении рабочего дня с 9.45 до 10.00, с 13.30 до 13.45. Данный перерыв включается в рабочее время.

7.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.4.1. Рабочий день по совместительству для врачебного персонала, работающих на 0,25 ставки:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 1,5 часа;

- время начала работы – 14.30, время окончания работы – 16.00;

7.4.2. Рабочий день по совместительству для врачей, среднего и младшего медицинского персонала, работающих на 0,5 ставки:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 3 часа;

- время начала работы – 14.30, время окончания работы – 17.30;

- перерывы в течении рабочего дня с 16.15 до 16.30. Данный перерыв включается в рабочее время.

7.5. Рабочий день в нерабочий (праздничный) день (день дежурства) для врачей и младшего медицинского персонала:

- продолжительность работы составляет не более 5 (пяти) часов;

- время начала работы – 09.00, время окончания работы – 14.00;

График дежурства врачей и санитаров утверждается приказом Работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее двойной часовой (части оклада (должностного оклада)) сверх оклада (должностного оклада).

7.6. Для рационального использования рабочего времени работникам устанавливается ежедневный порядок работы:

7.6.1. Врачам

- с 9.00 до 12.00 проведение патологоанатомических вскрытий и вырезки операционно-биопсийного материала согласно графику

с 14.00 до 16.00 выдача свидетельства о смерти, проведение исследований операционно-биопсийного материала

7.6.2. Лаборантам, фельдшерам-лаборантам, старшему фельдшеру-лаборанту

с 8.00 до 10.00 прием операционно-биопсийного материала из стационаров ЛПУ и ЦРБ РБ.

с 14.30 до 17.30 резка материала

7.6.3 Санитарам секционного зала

с 08.00 до 12.00 работа в секционном зале (прием тел умерших)

с 14.00 до 17.30 выдача тел умерших

7.7. Для рационального использования рабочего времени Бухгалтерии и специалисту по кадрам принимать по личным вопросам работников еженедельно по средам с 15.00 до 17.00.

7.8. Для рационального использования рабочего времени начальнику еженедельно по средам с 15.00 до 17.00 принимать граждан по личным вопросам.

7.9. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.10. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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 либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

7.11. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.11.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.12. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

7.13. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.13.1. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.13.2. Указанные в п. п. 7.13 и 7.13.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;

- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.14. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.15. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;

- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

- в дни дежурств, а именно по субботам и в праздничные (нерабочие) дни с 09.00 до 14.00.

7.15.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.15.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приложением к Коллективному договору (приложение № 2).

7.16. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в табеле учета рабочего времени.

8. Время отдыха

(ст. ст. 106, 107, 108, 111, 112, 114, 115, 119,
122, 123, 125, 128, 286 ТК РФ, п. 11 ст. 11 Федерального закона
от 27.05.1998 N 76-ФЗ, ч. 2 ст. 6 Федерального закона
от 09.01.1997 N 5-ФЗ, п. 15 ст. 2 Федерального закона
от 10.01.2002 N 2-ФЗ, п. 1 ч. 1 ст. 23 Федерального закона
от 20.07.2012 N 125-ФЗ, п. 3 ст. 8 Закона РФ
от 15.01.1993 N 4301-1)

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания в соответствии с п. 7.2.1. и п. 7.3.1. настоящих Правил

2) два выходных дня - суббота, воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- Сагаалган (по распоряжению правительства РБ)
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. На время предоставления отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.5. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520 – 1 и статьей 116 ТК РФ.

8.6. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (приложение № 2 к Коллективному договору).

8.7. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (приложение № 3 к Коллективному договору).

8.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.8.1. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемой отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.9. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.10. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;

- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

- почетные доноры России;

- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;

- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.11. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.12. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.13.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

9. Оплата труда

(ст. ст. 76, 93, 135, 136, 168.1, 271 ТК РФ,
п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ,
п. 3 ст. 14 Федерального закона от 18.06.2001 N 77-ФЗ)

9.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

9.1.1. Размер должностного оклада работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.08.2007 № 526 и Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»).

9.2. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

9.3. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца – 15 и 30 числа каждого месяца.

9.4.1. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.5. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации и выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный счет.

9.6. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.7. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством

Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;

- в связи с не прохождением обязательного периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

10. Поощрения за труд

(ст. 191 ТК РФ)

10.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой
- награждение государственными и ведомственными наградами
- выдача премии;

10.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива и записи вносятся в трудовую книжку. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

10.3. За особые трудовые заслуги, долголетний (10 лет и более) и добросовестный труд работники могут представляться к награждению государственными и ведомственными наградами. Порядок представления к указанным наградам определяется нормативными актами Российской Федерации и ведомственными нормативными актами.

10.4. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУЗ РПАБ.

11. Ответственность сторон

(ст. ст. 192, 193, 194, 232 - 250 ТК РФ)

11.1. Ответственность Работника:

11.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

11.1.2. Право выбора конкретной меры взыскания принадлежит работодателю.

11.1.3. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.1.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или настоящими Правилами, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного воздействия, как то за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 (четырех) часов в течение рабочего дня, смены) без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического или токсического опьянения, а также за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применения мер общественного воздействия.

11.1.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.1.9. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

11.1.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.1.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.1.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.1.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

11.2. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2.1. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.2.2. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.3. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.4. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

11.2.5. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;

- нормального хозяйственного риска;

- крайней необходимости или необходимой обороны;

- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

11.2.6. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.7. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.2.8. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.2.9. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.2.10. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.2.11. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

11.2.12. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.2.13. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.2.14. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.2.15. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.2.16. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.3. Ответственность Работодателя:

11.3.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

11.3.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации.

11.3.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

11.3.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

11.3.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

11.3.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение

в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

11.3.7. 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.

11.3.8. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, доказанными в судебном порядке, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, в соответствии с которым разрабатываются и принимаются прочие нормативные и индивидуальные документы, регулирующие трудовые отношения у Работодателя.

12.2. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

12.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

12.3. В случае, если одно или несколько положений настоящих Правил будут признаны в установленном порядке противоречащими положениям действующего законодательства Российской Федерации и недействительными, такое положение (положения) будет считаться утратившим силу, при этом настоящие Правила будут в полной мере сохранять свою силу за исключением положения (положений), признанного в установленном порядке недействительным.

12.4. Настоящие Правила вступают в силу со дня их утверждения.

Приложение № 1.1

УТВЕРЖДАЮ
Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова
«__» _____ 2021 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова
«__» _____ 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О запрете курения в здании ГБУЗ «Республиканского патологоанатомического бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия» и на прилегающей территории

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями подпункта 2 части 1 статьи 12 Федерального закона от 23.02.2013г № 15 «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», а также приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2013г № 340н «Об утверждении требований к знаку о запрете курения и к порядку его размещения», и служит для создания благоприятной обстановки на рабочем месте, безопасных условий пребывания в ГБУЗ «Республиканском патологоанатомическом бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия»

2. О запрете курения

2.1. Согласно подпункта 2 части 1 статьи 12 Федерального закона от 23.02.2013г № 15, для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение на территории и в помещениях, предназначенных для оказания медицинских услуг.

2.2. Для обозначения территорий, зданий и объектов, где курение табака запрещено, размещается знак о запрете курения, требования к которому и к порядку размещения которого, установлены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30.05.2013г № 340н.

2.3. Нарушение законодательства о запрете курения влечет за собой привлечение к административной ответственности в соответствии с законодательством (ст.ст. 6.24-6.25 КоАП РФ).

3. Контроль и ответственность

3.1. Контроль за соблюдением положения осуществляется Работодателем (ответственными лицами).

3.2. Работники, нарушившие настоящее Положение, могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова
«_29_» _____11_____ 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова
«_29_» _____11_____ 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро Министерства здравоохранения Республики Бурятия»

№	Наименование должности	Компенсация Дополнительный отпуск (календарных дней)
	Медицинский персонал	
1	Врач-статистик (ПО ОСНОВНОМУ МЕТУ РАБОТЫ)	5
2	Медицинский статистик (ПО ОСНОВНОМУ МЕТУ РАБОТЫ)	5
	Административно-управленческий персонал	
3	Начальник бюро	14
4	Главный бухгалтер	5
6	Бухгалтер финансового учёта для работы с фондами	5
7	Бухгалтер расчетно-материальной группы	5
8	Экономист	5
9	Специалист в сфере закупок	5
10	Специалист по управлению персоналом	5
	Вспомогательный персонал	
16	Заведующий хозяйством	14
17	Водитель автомобиля	14
18	Медицинский регистратор	14
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14
20	Уборщик помещений	5

Приложение № 3

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«_29_» _____11_____ 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«_29_» _____11_____ 2021 года

СПИСОК

должностей и профессий ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ »,

имеющих право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда

№	Наименование должности	Компенсация Дополнительный отпуск (календарных дней)
	Медицинский персонал	
1	Заведующий отделением, врач-патологоанатом	14
2	Врач-патологоанатом	14
3	Биолог	14
4	Главная медицинская сестра	14
5	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
6	Лаборант	14
7	Санитар	14
	Прочий персонал	
8	Электромонтер по ремонту электрического оборудования	14
9	Сестра-хозяйка	14

Приложение № 4

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«29» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«29» 11 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, дающих право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов и в целях улучшения условий труда на рабочем месте след.специалистам ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

№	Наименование должности, профессии
1	Начальник бюро
2	Заведующий отделением,врач-патологоанатом
3	Врач-патологоанатом
4	Главная медицинская сестра
5	Лаборант
6	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)
7	Сестра-хозяйка
8	Санитар
9	Медицинский регистратор
10	Электромонтер по ремонту электрического оборудования
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются работникам, работающим по внутреннему совместительству.

Приложение № 5

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ »

_____ И.В. Борхонова

«25» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«29» 11 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий работников ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», имеющих право на обеспечение спец. одеждой, специальной обуви и СИЗ

№№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Кол-во предметов на работника	Срок носки в месяцах
САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКАЯ ОДЕЖДА, САНИТАРНАЯ ОБУВЬ И ПРЕДОХРАНИТЕЛЬНЫЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЯ				
1.	Врачи и средний медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	4	24
		Вместо халата х/б можно выдавать рубашку и брюки (костюм) или платье х/б	3	24
		Колпак или косынка	4	24
		Полотенце	4	24
		Щетка для мытья рук	дежурная	
Спецодежда и спец. обувь дополнительно при работе с трупами и трупным материалом				
1	Врачи и средний медицинский персонал	Фартук непромокаемый	дежурный	
		Галоши резиновые	дежурные	
		Перчатки резиновые	До износа	
		Нарукавники клеенчатые	дежурные	
		Очки защитные	до износа	
2	Младший медицинский персонал	Комбинезон хлопчатобумажный	2	24
		Фартук непромокаемый	дежурный	
		Галоши резиновые	дежурные	
		Нарукавники клеенчатые	дежурные	
		Очки защитные	до износа	
		Перчатки резиновые	до износа	
		Сапоги резиновые	1 пара	12
При проведении патологоанатомической работы в моргах (очагах) особо опасных инфекций				
3	Врачи, средний и младший медицинский персонал при патологоанатомической работе с трупами и материалом зараженным или подозрительным на зараженность возбудителями особо опасных инфекций.	Халат противочумного образца	дежурный	
		Костюм х/б или платье х/б (для женщин)	3	36
		Фартук непромокаемый	дежурный	
		Колпак хлопчатобумажный	1	12
		Тапочки кожаные	1 пара	12
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Нарукавники непромокаемые	дежурные	
		Чулки (носки) х/б	2 пары	12
		Косынка противочумного образца	дежурная	
		Респиратор	до износа	
		Очки защитные	дежурные	
		Полотенце	дежурное	

Спецодежда для немедицинского персонала бюро				
4	АУП (в целях улучшения условий труда на рабочем месте), медицинский регистратор	Халат хлопчатобумажный	2	36
		Маски, халаты, бахилы	одноразовые	
5	Водитель (в соответствии с п. 2 Приложения № 1 к приказу МЗиСР РФ от 22.06.2009 № 357н)	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный	
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	4 пары	12
6	Слесарь-сантехник (в соответствии с п.73 Приложения к приказу МЗиСР РФ от 01.10.2008 № 541н)	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1	18
		Сапоги резиновые	1 пара	12
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар	12
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Противогаз	дежурный	
7	Слесарь-электрик по ремонту электооборудования (в соответствии с п.91 Приложения к приказу МЗиСР РФ от 01.10.2008 № 541н)	Полукомбинезон х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	

В целях улучшения условий труда работники ГБУЗ «РПАБ», занятые на работах с вредными условиями труда, обеспечиваются одноразовыми: халатами, масками, бахилами, нарукавниками, фартуками, шапочками (беретами), перчатками.

Вместо защитных очков для защиты лица используются защитные щитки.

Приложение № 6

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«29» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«29» 11 2021 года

Форма расчетного листа

ГБУЗ "РПАБ"
Расчетный листок МЕСЯЦ ГОД.
ФИО

Вид расчета	МЦ	ИФ	Дни/Часы	Сумма
Долг на начало за учреждением				
Долг на начало за учреждением		**субсидии**		
Долг на начало за учреждением		**Платные**		
1.Итого долг по источникам :				
2. Начислено				**0,00**
ДОЛЖНОСТЬ Ставка: 1 Норма: 0 д./0ч.				
Квалификационная категория (Кк)	00	субсидии	0%	0,00
Коэффициент за интенсивность труда (Кинт)	00	субсидии	0%	0,00
Коэффициент специфики Ксп (за вредные условия труда)	00	субсидии	0%	0,00
Коэффициент специфики Ксп (за туберкулез)	00	субсидии	0%	0,00
Коэффициент стажа работы (Кср)	00	субсидии	0%	0,00
Оплата за ВИЧ инфицир. 60%	00	субсидии	0ч	0,00
Праздничные и выходные	00	субсидии	0д	0,00
Коэффициент качества (Ккач)	00	субсидии		0,00
Премия	00	субсидии платные	0д	0,00
Доплата за ночные часы	00	субсидии	0ч	0,00
Оплата по среднему заработку	00	субсидии платные	0д	0,00
Коэффициент ученой степени (Кус)	00	субсидии	0%	0,00
Трудовой договор	00	субсидии платные	0д 0ч	0,00
Материальная помощь	00	субсидии платные		0,00
Компенсация отпуска	00	субсидии платные	0д	0,00
Оплата больничных листов за счет работодателя	00	субсидии платные	0д	0,00
Оклад по часам	00	субсидии	0д 0ч	0,00
Оплата отпуска по календарным дням	00	субсидии платные	д	0,00
Отпуск без оплаты согласно ТК РФ	00	субсидии		
Районный коэффициент	00	субсидии	20%	0,00
Северная надбавка	00	субсидии	30%	0,00
Платные услуги	00	Платные		0,00
Итого по сотруднику:				0,00
Начислено по источникам		**субсидии**		**0,00**
Начислено по источникам		**Платные**		**0,00**

3. Удержано				**0,00**
НДФЛ		субсидии платные		0,00
Профвзносы		субсидии платные		0,00
Алименты		субсидии платные		0,00
Исполнительный лист		субсидии платные		0,00
Удержано по источникам		**субсидии**		**0,00**
Удержано по источникам		**Платные**		**0,00**
4. Выплачено				**0,00**
Банк (Прочие)	00	субсидии платные		0,00
Выплачено по источникам		**субсидии**		
Выплачено по источникам		**Платные**		
Получил				

Приложение № 7

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«23» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«29» 11 2021 года

Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУЗ «РПАБ» МЗ РБ» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения социальной поддержки работников и определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» (далее-Учреждение). Настоящее Положение определяет также условия и порядок выплат материальной помощи в случае смерти работника.

2. Решение о выплате материальной помощи и размере выплаты материальной помощи принимается начальником учреждения. В случаях отсутствия начальника учреждения решение о выплате материальной помощи принимается должностным лицом, назначенным для временного исполнения обязанностей начальника учреждения.

Глава 2. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам учреждения

3. Материальная помощь работникам может оказываться в следующих случаях:

1) в случае государственной регистрации заключения брака работника, подтвержденного копией свидетельства о государственной регистрации брака;

2) в случае рождения ребенка у работника, подтвержденного копией свидетельства о рождении ребенка;

3) в случае лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных средств, проведения операции, зубопротезирования и установки зубных имплантов (при предоставлении копий соответствующих медицинских заключений или/и других подтверждающих документов);

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления, аварии систем водоснабжения, отопления жилого помещения, в котором проживает работник (при предоставлении копий подтверждающих документов);

5) в случае смерти члена семьи (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство 1 линии);

5) в случае смерти работника.

4. Материальная помощь в случае смерти работника может оказываться на основании личного письменного заявления одного из членов семьи работника или лица, оплачивающего похороны работника (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих расходы на похороны работника).

5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику и ее размерах является личное заявление работника (с приложениями копий документов, указанных в пункте 3 настоящего Положения) на имя начальника учреждения или лица,

назначенного для временного исполнения обязанностей начальника учреждения; в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи умершего или лица, оплачивающего похороны, с приложением подтверждающих документов.

7. Решение о выплате материальной помощи и размере выплаты материальной помощи оформляется приказом. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи, сроки выплаты материальной помощи, источник выплаты материальной помощи.

Глава 3. Виды материальной помощи и ее предельные размеры

8. Работникам оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда, в пределах выделенной субсидии, сформированной из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также из средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности при наличии **свободных средств в размере 4 000,00 (Четыре тысячи рублей)** при предоставления подтверждающих документов, по случаям, указанным в подпункте 3,4,5,6 пункта 3 настоящего Положения

9. Работникам оказывается материальная помощь из средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности при наличии **свободных средств в размере 3 000,00 (Трех тысяч рублей)** при предоставления подтверждающих документов, по случаям, указанным в подпункте 1,2 пункта 3 настоящего Положения

Приложение № 8

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____И.В. .Борхонова

«23» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«23» 11 2021 года

Положение о премировании ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро МЗ РБ» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия премирования работников.
1.2 . Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества.
1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.
1.6. Премиальные выплаты работникам производятся из экономии фонда оплаты труда.

2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.
2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников ГБУЗ РПАБ МЗ РБ:
2.3.1. по итогам работы за квартал, год;
2.3.2. за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;
2.3.3. в связи профессиональными праздниками;
2.3.4. в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 70 лет).
2.3.5. в связи с получением наград, грамот и знаков отличия местного, республиканского и федерального значения;
2.3.6. при выходе работников на пенсию по старости за добросовестный труд в системе здравоохранения.

3. Размер премий

3.1. Премирование работников ГБУЗ РПАБ МЗ РБ осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.
3.2. Размер премий работников:

- по итогам работы за квартал, год и за высокие достижения в труде определяется начальником учреждения для каждого работника в твердой сумме или должностных окладах и не лимитируется.
- к профессиональному празднику в размере установленном приказом начальника учреждения.
- в связи с юбилейной датой в размере 5000 рублей.
- при выходе работников на пенсию по старости за добросовестный труд в системе здравоохранения в следующих размерах при стаже работы в отрасли:

с 10 до 20 лет – до 2-х должностных окладов;
с 20 до 25 лет – до 3-х должностных окладов;
свыше 25 лет – до 4-х должностных окладов.

- при выходе работников на пенсию по инвалидности, при стаже работы в отрасли более 15-ти лет в следующих размерах:

с 10 до 20 лет – до 2-х должностных окладов;
с 20 до 25 лет – до 3-х должностных окладов;
свыше 25 лет – до 4-х должностных окладов.

- при награждении орденами и медалями Российской Федерации, почетной грамотой Правительства Российской Федерации – в размере 17000 рублей;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный врач Российской Федерации» и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 15000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации - в размере 12000 рублей;
- при объявлении Благодарности Министерства здравоохранения Российской Федерации - в размере 10000 рублей;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный врач Республики Бурятия» и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 10000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Бурятия - в размере 5000 рублей;
- при объявлении Благодарности Министерства здравоохранения Республики Бурятия - в размере 2000 рублей.
- при награждении Почетной грамотой ГБУЗ РПАБ МЗ РБ - в размере 1000 рублей;

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников ГБУЗ РПАБ МЗ РБ производится на основании приказа начальника учреждения.
4.2. Приказ издается на основании предложений (рапорта) от руководителей структурных подразделений.
4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
4.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель учреждения принимает решение о частичном или полном лишении работника текущей премии.
4.5. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа начальника учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.
4.6. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- при отсутствии экономии фонда оплаты труда;
– невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
– невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
– нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;
– нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями;
– невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя;
– наличия претензий, рекламаций, жалоб;
– ошибок и искажений в отчетности.

5. Сроки выплаты премий

5.1. При принятии решения о выплате единовременного премирования, выплата осуществляется не позднее срока, установленного для выплаты заработной платы, следующего месяца, после месяца в котором было принято решение о премировании.

6. Заключительные Положения.

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
6.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда. Премии выплачиваются при наличии свободного остатка средств субсидии на выполнение государственного задания и средств приносящие доход деятельности в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 9

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«22» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«22» 11 2021 года

ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ В ГБУЗ «РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ БЮРО МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.10.2012 г. № 1006 «Об утверждении правил представления платных медицинских услуг населению медицинскими учреждениями».

Действие настоящего порядка распространяется на все подразделения ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ». Платные медицинские услуги населению оказываются сверх объема, гарантированного бюджетом. Оказываемые платные услуги соответствуют требованиям, предъявляемым к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенным на территории Российской Федерации.

Предоставление платных услуг осуществляется при наличии лицензии на избранный вид медицинской деятельности.

Порядок определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые исполнителем, являющимся бюджетным государственным (муниципальным) учреждением, устанавливается в соответствии с прейскурантом цен, утвержденным Министерством здравоохранения Республики Бурятия.

Доходы от платных услуг поступают непосредственно в кассу ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» с выдачей квитанций, через материально ответственных лиц, с которыми заключены договоры по принятию платы за медицинские услуги и услуги немедицинского характера (ритуальные услуги) с применением бланков строгой отчетности или на расчетный счет учреждения.

План финансово-хозяйственной деятельности по поступлениям и выплатам по внебюджетной деятельности утверждается МЗ РБ.

Контроль над выполнением плана возлагается на начальника бюро.

Оказание платных услуг по лабораторной диагностике ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ» осуществляется в рабочее время при условии, что организация работы персонала позволяет за счет интенсификации труда совмещать оказание платных и бесплатных услуг.

Платные медицинские услуги оказываются в следующих случаях:

- по желанию пациента;
- для проведения патоморфологического исследования и получения результата в сокращенные сроки - не более 7 дней.

Медицинские услуги, оказываемые на платной основе, просматриваются врачом-патологоанатомом в свободное от основной деятельности время.

Ответственными за ведение платных услуг являются заведующие отделениями.

Основанием для оплаты труда персонала, занятого предоставлением платных услуг, служат нормативные документы учреждения (данное положение, приказы, протоколы заседания комиссии по заработной плате и т.д.), а также документы, подтверждающие объемы выполненных работ, заработанных средств и т.д.

Средства, поступившие от оказания платных услуг, распределяются следующим образом:

1. Средства, поступившие от оказания платных медицинских услуг (исследования операционного и биопсийного материала) распределяются следующим образом:

1.1. на фонд оплаты труда работникам, в следующих размерах:

25% от выполненного объема платных услуг - врачу-патологоанатому

15% от общей суммы поступивших средств от оказания платных медицинских услуг - фельдшеру – лаборанту.

2% от общей суммы поступивших средств от оказания платных медицинских услуг – санитару (санитару вырезной комнаты, санитар по уборке служебных помещений).

Расчет фонда оплаты труда производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири.

1.2. оставшиеся после распределения на фонд оплаты труда работникам средства, поступившие от оказания платных медицинских услуг (исследования от операционного и биопсийного материала) направляются на развитие материально – технической базы Учреждения.

2. Средства, поступившие от оказания платных услуг немедицинского характера (ритуальные услуги) распределяются следующим образом:

2.1. на фонд оплаты труда работникам, в следующих размерах:

15% от выполненного объема платных услуг - санитару (секционного зала).

Расчет фонда оплаты труда производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири.

2.2. оставшиеся после распределения на фонд оплаты труда работникам средства, поступившие от оказания платных услуг немедицинского характера (ритуальные услуги) направляются на развитие материально – технической базы Учреждения.

3. Средства, поступившие от всего объема платных услуг, оказанных учреждением в текущем периоде распределяются на фонд оплату труда работникам в размере 5% , и распределяются пропорционально количеству работников административно – управленческого персонала и вспомогательному персоналу, в зависимости от фактически отработанного времени в учетном периоде: Расчет фонда оплаты труда производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири.

Фонд оплаты труда за предоставление платных услуг сотрудникам ГБУЗ РПАБ выплачивается ежемесячно в разрезе медицинских и немедицинских (ритуальных услуг) по основной занимаемой должности, согласно отработанному времени и заключенного договора, где указывается процент вознаграждения. (См. таблицу)

Таблица.

Наименование должности	**% средств, полученных от оказания платных медицинских услуг (исследование операционного и биопсийного матриала)**
Врач-патологоанатом	25% (*см.пункт 1.1.)
Лаборант, фельдшер-лаборант	15% (*см.пункт 1.1.)
Санитар (вырезной комнаты, по уборке служебных помещений	2% (*см. пункт 1.1.)

Наименование должности	**% средств, полученных от предоставленных платных услуг немедицинского характера (ритуальные услуги)**
Санитар (секционного зала)	15% (*см. пункт 2.1.)

Наименование должности	% средств, полученных от оказания платных медицинских услуг (исследование операционного и биопсийного материала) и услуг немедицинского характера (ритуальные услуги)
Аппарат управления и вспомогательный персонал	5% (*см. пункт 3)

Приложение № 10

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«__» _____ 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«__» _____ 2021 года

Таблица 1

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование структурных подразделений и должностей	Размеры доплаты
1.	**Подразделения, должности работа которых связана с оказанием противотуберкулезной помощи**	
1.1.	Работникам, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза	25%
2.	**Медицинские организации, подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера**	
2.1.	Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	20%

Таблица 2

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование должности	Выплаты компенсационного характера		
		(вредность)	(туберкулез)	(ВИЧ)
1	Заведующий отделением - врач-патологоанатом	0,13	0,25	0,20
2	Врач-патологоанатом	0,13	0,25	0,20
3	Биолог	0,13	0,25	0,20
4	Врач-стажер	0,13	0,25	0,20
5	Главная медицинская сестра	0,13	-	-
6	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	0,13	0,25	0,20
7	Лаборант	0,13	0,25	0,20
8	Санитар	0,13	0,25	0,20
9	Сестра-хозяйка	0,04	-	-
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,04	-	-
11	Медицинский регистратор	0,07	-	-

Приложение № 11

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____И.В. .Борхонова

«29» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«29» 11 2021 года

Список контингента работников, подлежащих прохождению обязательных психиатрических освидетельствований

№ п/п	Наименование должностей	Перечень выполняемых работ и вредных и (или) опасных производственных факторов по Постановлению Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377[1]
1.	Врач патологоанатом	Опасные и вещества и производственные факторы: — Формальдегид А; — Инфицированный материал и материал, зараженный гельминтами; — Метанол; Работы, связанные с повышенным напряжением зрения;
2.	Фельдшер-лаборант (лаборант)	
3.	Санитарка	
4.	Электромонтер по ремонту электрооборудования	Опасные и вещества и производственные факторы: — Формальдегид А;
5.	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	
6.	Сестра-хозяйка	
7.	Медицинский регистратор	
8.	Водитель автомобиля	Работы, непосредственно связанные с движением транспорта;

[1] Опасные и вещества и производственные факторы (знаком А отмечены аллергены)

Приложение № 12

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ И.В. Борхонова

«28» 11 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ»

_____ Н.А. Хохлова

«28» 11 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест ГБУЗ «РПАБ МЗ РБ», на которых выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства

№	Наименование должности, профессии
1	Начальник бюро
2	Заведующий отделением,врач-патологоанатом
3	Врач-патологоанатом
4	Главная медицинская сестра
5	Лаборант
6	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)
7	Сестра-хозяйка
8	Санитар
9	Медицинский регистратор
10	Электромонтер по ремонту электрического оборудования
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
12	Главный бухгалтер
13	Бухгалтер
14	Экономист
15	Системный администратор
16	Специалист по управлению персоналом
17	Заведующий хозяйством
18	Водитель
19	Уборщик помещений
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	

ГБУЗ «Республиканское патологоанатомическое бюро»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

44 листа

Начальник ГБУЗ РПАБ

_____ Борхонова И.В.

М.п.