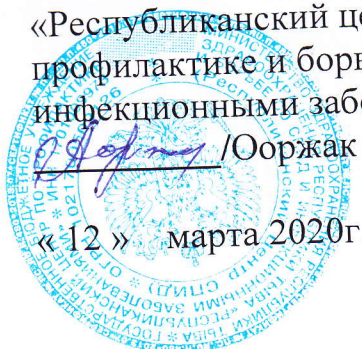


От работодателя:
Главный врач ГБУЗ РТ
«Республиканский центр по
профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»

 /Ооржак А.Д.

«12» марта 2020г.



Представитель
Председатель
трудового
Республиканского
СПИД

работники
Совета
коллектива
Центра



Куулар А.М.

«12» марта 2020г.

Коллективный договор
принят на общем собрании

«11» марта 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Тыва «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
на 2020-2023 годы

ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ
РЕГИСТРАЦИЮ В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР _____
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ 18.04 2020 г.


должность лица
осуществляющую регистрацию

Прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда
и социальной политики Республики Тыва:

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2020г.
Руководитель органа по труду: _____
(должность, Ф.И.О.)

КЫЗЫЛ -2020 г.

Оглавление

1. Общие положения.....	4
1.1. Определения сторон.....	4
1.2. Стороны и статус Коллективного договора.....	4
1.3. Цели и задачи коллективного договора.....	5
1.4. Обязательность выполнения коллективного договора.....	6
1.5. Срок действия коллективного договора.....	6
1.6. Условия заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений.....	7
1.7. Контроль за выполнением коллективного договора.....	7
1.7.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора.....	7
1.7.2. Состав комиссии.....	8
1.7.3. Работа комиссии.....	8
2. Трудовые отношения.....	8
2.1. Трудовой договор.....	8
2.2. Прием на работу.....	9
2.3. Увольнение.....	11
2.4. Сокращение численности или штата работников.....	11
2.5. Порядок увольнения в связи с выходом на пенсию.....	13
2.6. Должностные инструкции.....	13
2.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска.....	13
2.8. Дополнительные оплачиваемые отпуска.....	14
2.9. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.....	15
3. Защита персональных данных.....	16
4. Оплата труда.....	17
4.1. Общие требования.....	17
4.2. Сроки оплаты труда.....	18
4.3. Организация оплаты труда.....	19
4.4. Отпускные.....	19
4.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни.....	19
4.6. Материальная помощь.....	19
4.7. Оплата служебных командировок.....	20
4.8. Поощрение и премирование.....	21
4.8.1. Моральные поощрения.....	22
4.8.2. Стимулирующие выплаты.....	23
4.8.3. Премии.....	23
5. Рабочее время и его использование.....	24
5.1. Нормы рабочего времени Работников.....	24

6. Условия и охрана труда.....	26
6.1. Соглашение по охране труда.....	26
6.2. Средства, выделяемые на охрану труда.....	27
6.3. Общие требования к условиям труда.....	27
6.4. Требования к помещениям Республиканского Центра СПИД...	29
6.5. Противопожарные мероприятия.....	30
6.6. Представление комиссии по охране труда.....	31
6.7. Перерывы для отдыха и питания.....	31
7. Охрана здоровья.....	31
7.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья.....	31
8. Социальные гарантии.....	32
8.1. Средства социальной поддержки Работников.....	32
8.2. Культурно-массовая работа.....	33
8.3. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.....	33
8.4. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников.....	33
8.5. Права личности.....	33
8.6. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя...	34
9 Подготовка и дополнительное профессиональное образование Работников	34
9.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации.....	34
9.2. Порядок повышения квалификации Административно-управленческого персонала.....	36
10. Взаимодействие Работодателя и Совета трудового коллектива.....	36
11. Обязательства работников.....	37
12. Обязанности Администрации Республиканского Центра СПИД.....	38
13. Ответственность сторон.....	38
Приложение № 1.....	40
Приложение № 2.....	47
Приложение № 3.....	49
Приложение № 4.....	50
Приложение № 5.....	51
Приложение № 6.....	52
Приложение № 7.....	54
Приложение № 8.....	57
Копия Приказа №20/1 от 29 января 2013 года «О создании Совета трудового коллектива Республиканского Центра СПИД»	

1. Общие положения

1.1. Определения сторон

Юридическими сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Тыва «Республиканский Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» (далее – Республиканский Центр СПИД), юридический адрес: 667003, Республика Тыва, г. Кызыл, ул. Оюна Курседи, д. 159а.

Работники Республиканского Центра СПИД – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Республиканским Центром СПИД или его структурными подразделениями.

Администрация – должностные лица Республиканского Центра СПИД, осуществляющие функции по управлению Республиканским Центром СПИД в соответствии с должностными обязанностями. В состав Администрации входят главный врач, заместители главного врача, главная медицинская сестра, ведущий специалист по управлению персоналом, ведущий специалист по государственным закупкам.

Совет трудового коллектива (далее СТК РЦ СПИД) – единственный и полномочный представитель общего трудового коллектива Республиканского Центра СПИД для совместного решения вопросов рабочего времени, оплаты труда, социальных проблем и по другим условиям коллективного договора.

Коллективный договор, Договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Республиканском Центре СПИД и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице главного врача Ооржак Александра Доткан-ооловича и Работниками Республиканского Центра СПИД от имени которых выступает Совет трудового коллектива Республиканского Центра СПИД, в лице его председателя Куулар Алимь Михайловны.

Коллективный договор является правовым документом в взаимоотношениях Администрации с коллективом Работников Республиканского Центра СПИД.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Тыва;
- Трудовым кодексам Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Конвенций Международной организации труда (далее - МОТ);
- Уставом Работников Республиканского Центра СПИД.

Коллективный договор составлен с учетом специфических особенностей Республиканского Центра СПИД интеллектуального, материального и экономического потенциала в интересах укрепления индивидуальных и коллективных прав и свобод личности работников.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Республиканского Центра СПИД и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Республиканского Центра СПИД;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования членов коллектива в условиях развития рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Советом трудового коллектива;
- укрепления роли коллектива Работников и Совета трудового коллектива в определении перспектив развития Республиканского Центра СПИД;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Советом трудового коллектива;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;

- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий Работников;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников;
- стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа Республиканского Центра СПИД.

1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Республиканского Центра СПИД. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

При наличии письменного заявления Работников, являющихся советом трудового коллектива, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет членские профсоюзные взносы в размере 1% (одного) начисленной суммы заработной платы через централизованную бухгалтерию ГБУ РТ «Ресфармация».

1.5. Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет с 12 марта 2020 года. по 12 марта .2023 года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Советом трудового коллектива с последующим уведомлением трудового коллектива.

В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по-настоящему коллективного договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящей Договор.

1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе обсуждения в коллективах Работников подразделений Республиканского Центра СПИД и переговоров представителей Работодателя и профсоюза, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива Работников.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению сторон Коллективного договора и утверждается совместным решением Работодателя и Совета трудового коллектива, с последующим уведомлением трудового коллектива.

Изменения или дополнения к Коллективному договору направляются в течение 7 дней после его подписания в Министерство труда и социальной политики Республики Тыва.

1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора

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

1.7.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора.

Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора Республиканского Центра СПИД создается главным врачом Республиканского Центра СПИД с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятию решения по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и Советом трудового коллектива.

- Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем и Советом трудового коллектива Республиканского Центра СПИД.

1.7.2. Состав комиссии.

- В состав комиссии входят 9 человек, в том числе 3 человека -от Работодателя, 3 человека от Совета трудового коллектива и 3 человека от совета заведующих отделений Центра СПИД.

- Состав Комиссии утверждается приказом главного врача Республиканского Центра СПИД. Состав Комиссии из числа представителей Совета трудового коллектива утверждается решением Совета.

- Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и члены комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания Комиссии нужных лиц. Работодатель обязуется освобождать членов

Комиссии от основной работы на период работы в комиссии с сохранением за ними должности и среднего заработка.

1.7.3. Работа комиссии.

- Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.
- Работники Центра СПИД вправе обратиться в Комиссию с заявлением по той или иной ситуации, связанной применением Коллективного договора.
- Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников Республиканского Центра СПИД, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе систематические) условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решения Комиссии оформляются в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятия решения доводится до сведения на собрании общего трудового коллектива не позднее 7 (семь) дней с даты их принятия.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены условия об испытании Работника, в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят без испытаний.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, ст. 72¹, ст. 72², ст. 73-74 Трудового Кодекса Российской Федерации). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

На основании ч.2 ст.298 Гражданского Кодекса Российской Федерации доходы полученные от оказания платных медицинских услуг, поступают в самостоятельное распоряжения учреждения.

Доходы, полученные от оказания платных медицинских услуг, после уплаты налогов в соответствии с действующим законодательством, оплаты коммунальных услуг и других обязательств платежей направляются на расходы, связанные уставной деятельностью учреждения, в том числе и фонды оплаты труда.

Отношение между Работодателем и Работником должны быть оформлены в виде трудового договора, где одним из существенных (обязательных) условий без которых трудовой договор не может быть заключен, являются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки и поощрительные выплаты (ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации.)

2.2. Прием на работу

При приеме на работу, Работодатель проводит инструктаж (собеседование) и ознакомливает Работника, с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре.

А также уведомить работника, о введении трудовых книжек от 16.12.2019 года № 439-Федерального Закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде или в бумажном» соответствии ст.66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень документов, обязательных для предъявления работодателю при трудоустройстве (ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- свидетельство о постановке физического лица на учет, в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- полис обязательного медицинского страхования (ОМС);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; сертификат специалиста, свидетельство об аккредитации.
- личная медицинская книжка с прохождением всех специалистов и имеющим допуск к работе, которая должна быть зарегистрирована в ФБУЗ Центре гигиены и эпидемиологии Республики Тыва;
- сертификат о профилактических прививках, с данными обо всех профилактических прививках по Национальному календарю № 125-Н от 21.03.2014 года;
- медицинское заключение при поступлении на работу, при выполнении которой проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования) работников;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы - для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - для лиц, привлекаемых на работу в указанные районы и местности из других территорий;
- разрешение на работу - для иностранных граждан, за исключением тех категорий иностранцев, которые вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации без такого разрешения;
- патент - для иностранных граждан, с которыми заключается трудовой договор на выполнение работ для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;
- справку о том, что не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме,

которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, в отношении лиц, работа которых связана с применением НС и ПВ.

- удостоверение на право управления транспортным средством (кандидаты связанные с эксплуатацией транспортных средств).

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

- предоставить краткую письменную характеристику (резюме);

В процессе работы, по мере необходимости, Работодателем с согласия Работника могут вноситься изменения и дополнения в перечень ранее обусловленных работ.

При заключении трудового договора Работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе, кроме лиц которым, в соответствии с трудовым законодательством, устанавливается испытание.

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

Если в период испытания Работник сочтет, что работа является не подходящей для него, то он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

2.3. Увольнение

Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником, являющимся Совет трудового коллектива регулируется ст. 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При увольнении Работник, 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.

2.4. Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников Республиканского

Центра СПИД, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Стороны Коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Центра СПИД и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Совет трудового коллектива Республиканский Центр СПИД не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым считается увольнение в течение 60 дней количества Работников, превышающих 10 % от общей численности штатных единиц Работников Центра СПИД.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и направлено в службу занятости населения г. Кызыла.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за 2 (два) месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица, предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии).

2.5. Порядок увольнения в связи с выходом на пенсию

Документы для назначения пенсии Работникам Центра СПИД готовятся Отделом кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6. Должностные инструкции

В каждом структурном подразделении Республиканского Центра СПИД находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения и в личном деле каждого работника. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией.

Руководитель подразделения разрабатывает совместно с Отделом кадров должностные инструкции при устройстве на работу.

Работодатель имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

2.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники Республиканского Центра СПИД имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Законодательством Российской Федерации и учетом необходимости обеспечения нормальной работы Республиканского Центра СПИД и благоприятных условий для отдыха Работников.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков не позднее 15 декабря текущего года, утверждаемых Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262* Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Согласно ст.136 Трудовому Кодексу оплата отпуска производится не позднее трёх рабочих дней до его начала.

По согласованию между Работником и Работодателем, после предварительного согласования с заведующими отделениями, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части: основной – 28 календарных дней и дополнительный.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет **28 календарных дней** (ст.115 Трудовым Кодексом Российской Федерации).

2.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска

В соответствии ст.14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 г. №4521-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **16 календарных дней**.

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам подразделений, осуществляющих обследование, диагностику, лечение и обслуживание ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается продолжительностью **14 календарных дней** на основании Постановления Правительства Республики Тыва от 21.12.2004 г. №1153 «О гарантиях работникам учреждений системы здравоохранения Республики Тыва, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда».

Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- 14 календарных дней – заместителям главного врача, начальнику хозяйственного отдела;
- 7 календарных дней – главной медицинской сестре, водителям автотранспорта.
- 7 календарных дней – ведущему специалисту по управлению с персоналом.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четырех дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работникам, которым исключается возможность работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Так, согласно ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, например:

- работникам в возрасте до 18 лет (абз. 2, 3 ч. 1 ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- работникам - инвалидам I или II группы (абз. 4 ч. 1 ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда (абз. 5 ч. 1 ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В соответствии со ст. 94 Трудового Кодекса Российской Федерации предельная норма ежедневной работы (смены) устанавливается, в частности:

- инвалидам - в соответствии с медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (абз.4 ч. 1 ст. 94 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 94 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.9. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которой определяется по соглашению сторон Работодателя и Работника.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней;

- работникам, имеющим близких родственников (мать, отец, дети), страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения до 14 календарных дней в году в удобное для них время;

- для проводов детей на военную службу – 1 (один) календарный день;

Перенесение указанных отпусков без содержания на следующий год не допускается.

Работодатель обязан производить на основании письменного заявления Работника, оплату стоимости проезда работника и несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником к месту использования

отпуска и обратно, в пределах территории Российской Федерации один раз в два года за счет средств бюджета и по мере поступления денежных средств, в соответствии с постановлениями Правительства Республики Тыва от 18.04.2013 г. №228, ст. 9 Закона Республики Тыва от 29.12.2004 г. №1054 ВХ-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва», от 22.04.2006 г. №525 «Об утверждении порядка компенсации расходов на оплату стоимости и проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из республиканского бюджета Республики Тыва».

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха («Гарантии и компенсация работникам, в случае сдачи крови и ее компонентов» ст. 186 Трудового Кодекса Российской Федерации «О донорстве»).

3. Защита персональных данных

Персональные данные Работника – информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.

Обработка персональных данных – действия с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение) использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и коллектив Работников при обработке персональных данных договорились соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных Работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия Работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества, проведения внутренних служебных расследований с участием Советом трудового коллектива;

- при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных Работника, Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами;

- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные Работника возможно получить только у третьей

истинны, то Работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить Работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа Работника дать письменное согласие на их получение;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни Работника только с его письменного согласия.

Защита персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

Порядок обработки персональных данных Работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований трудового законодательства и иных федеральных законов.

Доступ к персональным данным Работников имеют:

- в соответствии с возложенными должностными обязанностями главный врач, заместители главного врача, специалист по управлению персоналом, ведущий экономист, ведущий бухгалтер расчетной группы централизованной бухгалтерии, ведущий программист, юрисконсульт в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- для ведения учетной документации в подразделениях (ведение табеля, графика учета рабочего времени, распределение стимулирующих выплат) заведующие структурных подразделений, начальник хозяйственного отдела, старшая медицинская сестра и фельдшер-лаборант.

4. Оплата труда

4.1. Общие требования

Заработная плата Работников Республиканского Центра СПИД устанавливается в соответствии с законодательством и нормативными актами Российской Федерации, Положением о порядке оплаты труда и выплатах социального характера в Республиканском Центре СПИД, другими локальными нормативными актами Республиканского Центра СПИД, условиями трудового договора.

Положение об оплате труда и Положение о премировании, за счет средств государственного бюджета и внебюджетных средств являются Приложениями № 1 и № 2 к Коллективному договору Республиканского

Центра СПИД, утверждаемым Работодателем и согласованным Советом трудового коллектива Республиканского Центра СПИД.

Работодатель самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих Работников. Материальная помощь Работникам производится за счет средств экономии по фонду оплаты труда, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания за счет республиканского бюджета, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации, Положением о порядке оплаты труда в Республиканском Центре СПИД и включает в себя должностной оклад, установленные доплаты и надбавки.

Председателю Совета трудового коллектива, ежемесячно производится доплата по коэффициенту сложности в пределах 0,25 от базового оклада.

Работодатель обязуется обеспечить выдачу расчетных листов заработной платы с указанием всех начислений и удержаний ежемесячно.

По просьбе Работника выдавать справки по заработной плате.

При направлении специалиста на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Стимулирующие надбавки назначаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при непрерывном медицинском стаже, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- при присуждении почетного звания и ученой степени – со дня присвоения.

Выплаты компенсационного характера назначаются:

- за вредные условия труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - а) районный коэффициент;
 - б) северный коэффициент (процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

4.2. Сроки оплаты труда

В соответствии части шестой ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается Работникам не реже чем

полмесяца: первая половина – до 31-го числа месяца, а вторая половина – не позднее 15-го числа следующего месяца.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, содержащий:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы подлежащей выплате.

4.3. Организация оплаты труда

Выплата заработной платы Работнику производится перечислением на счет Работника в банке.

Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке, он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

4.4. Отпускные

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала по мере финансирования соответствующей статьи расходов. Основанием для этого является график отпусков Работников, согласованный с Советом трудового коллектива, который находится в отделе кадров, не позднее, чем за 2(две) недели до наступления календарного года.

4.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации). Если Работник не согласен брать отгул, за фактически отработанное время за работу в выходные и праздничные дни, либо за выполненные работы при отклонениях от нормальных условий труда, то фактически отработанное время производится по двойному размеру.

4.7. Материальная помощь

Работодатель и Совет трудового коллектива исходя из финансового положения, оказывают разовую материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций:

- по личному заявлению Работника при восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией или иными обстоятельствами,

нанесение вреда здоровью Работника с приложением документального подтверждения на наличие, для получения помощи (страховку об аварии, болезни и т.п.) – в размере 5 000 рублей;

- при возникновении чрезвычайных обстоятельств с приложением документального подтверждения на наличие причин для получения помощи (страховку об утрате или повреждении недвижимого имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельствах, таких как пожар, землетрясение, наводнение и другие чрезвычайные обстоятельства, не исключением халатного и небрежного отношения, повлекшие утрату или повреждение недвижимого имущества – в размере 10000 рублей;

- по личному заявлению Работника в связи с наличием 3-х и более несовершеннолетних детей, а также и Работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в неполной семье, находящимися в трудном материальном положении – в размере 5 000 рублей.

Предоставление разовой материальной помощи производится:

- юбилярам (50, 60, 70 лет) единовременная выплата при стаже работы в учреждении Центра СПИД:

свыше 5 лет – производится один должностной оклад, с учетом районного коэффициента и северной надбавки,

свыше 10 лет – производится два должностных оклада с учетом районного и северного коэффициента;

- молодым специалистам после окончания высшего учебного заведения выплатить подъемные в размере от одного до трех должностного оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки в пределах фонда оплаты труда;

- за многолетний добросовестный труд в системе здравоохранения, при увольнении сотрудника (личное заявление от сотрудника), уходящего на заслуженный отдых производится единовременная выплата в размере два должностных оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

В случае смерти:

- работника – 30 000 рублей;

- членов семьи (муж, жена, дети) – 10 000 рублей.

Материальная помощь на отдельные социальные нужды оказываются при наличии экономии фонда оплаты труда в исключительных случаях по решению Работодателя при наличии подтверждающих документов.

4.7. Оплата служебных командировок

Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников, разработан в соответствии приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва № 1476 от 08 декабря 2015 года «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками,

работникам подведомственных учреждений здравоохранения» (Приложение № 4).

Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Необоснованные выплаты командировочных расходов являются нарушением условий Договора. Возмещение командировочных расходов (суточные, проживание, проезд, отчет о командировке с указанием содержания задания или цели) производится Республиканским Центром СПИД, на основании представленных документов в течение 3-х рабочих дней (Постановление № 749 от 13 октября 2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки, приказов Министерства здравоохранения Республики Тыва № 1476 от 08 декабря 2015 г. «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва государственных бюджетных учреждений» и № 1501 от 11 декабря 2015 года «О положении служебных командировках руководителей медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва»).

Суточные при краткосрочных командировках оплачиваются в размере:

- 300 рублей на территории Республики Тыва;
- 700 рублей на территории Российской Федерации за пределами Республики Тыва;
- 1000 рублей для руководителя и заместителям Республиканского Центра СПИД, на территории Российской Федерации.

Если командировка совпадает с выходным днем, то оплата труда работника производится в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Поощрение и премирование

Работодатель проводит поощрение и премирование Работников в пределах фонда оплаты труда.

Показателями премирования Работников являются:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (один раз в квартал);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Премирование по итогам работы за квартал, размер премии определяется исходя из фактически начисленной заработной платы производится Работникам, проработавшим полный премируемый период.

Премия Работника Учреждения может выплачиваться одновременно, ежеквартально по результатам работы.

Премирование Работников осуществляется на основании приказа

Работодателя с указанием в нем конкретных размеров премий.

Работники имеющие дисциплинарное взыскание, могут быть лишены премии полностью или частично по решению Руководителя.

В случае привлечения Работника к дисциплинарной или материальной ответственности премии данному Работнику не выплачиваются.

При наличии у Работника неснятого дисциплинарного взыскания за отчетный период, Работник может быть полностью лишен премии.

Основаниями депремирования могут быть следующими:

- нарушение трудовой дисциплины, в том числе прогул, опоздание;
- невыполнение распоряжения непосредственного руководителя связанного с должностными обязанностями;
- утрата или повреждение имущества Учреждения;
- невыполнение установленных норм труда, нарушение сроков выполнений поручений;
- некачественное и ненадлежащее, а также несвоевременное исполнение своих должностных обязанностей.

4.1.1. Моральные поощрения

- объявления благодарностей от главного врача Республиканского Центра СПИД, министра здравоохранения Российской Федерации и министра здравоохранения Республики Тыва и из других ведомственных учреждений;

- награждения почетными грамотами Министерства здравоохранения Республики Тыва, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Верховным Хуралом (Парламентом) Республики Тыва; Правительством Республики Тыва и от других ведомственных учреждений;

- награждения почетной грамотой и благодарности Президента Российской Федерации;

- награждение нагрудным знаком «Отличник здравоохранения Российской Федерации»;

- присвоения почетных званий «Заслуженный работник здравоохранения Республики Тыва», «Народный врач Республики Тыва», «Заслуженный врач Российской Федерации» и другие.

Работодатель совместно с Советом трудового коллектива принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения работников Республиканского Центра СПИД, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы.

Работодатель устанавливает размеры премирования награжденным Работникам:

- 1 (одного) должностного оклада без учета районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при

награждения Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Тыва;

- 1 (одного) должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- 2 (двух) должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении знаками «Отличник здравоохранения»;

- 1 (одного) должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении Почетной грамотой Главы Республики Тыва;

- 2 (двух) должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при присвоении Почетных званий «Заслуженный работник здравоохранения Республики Тыва», «Народный врач Республики Тыва», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», при награждении Медалью Республики Тыва «За доблестный труд», Орденом Республики Тыва.

4.1.2. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты к заработной плате устанавливаются работникам Республиканского Центра СПИД в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников Республиканского Центра СПИД (приложение №1) и «Порядка формирования и распределения выплат за счет средств платных услуг» (Приложение №2) и другими нормативными документами.

4.1.3. Премирование

Согласно приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва №1609 от 31 декабря 2015 года «Об утверждении типовых положений о премировании и оказании материальной помощи работниками медицинских организаций». С целью материального стимулирования Работодатель производит премирование Работников Республиканского Центра СПИД, при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам (1,2,3,4) квартала, года при условии выполнения количественных и качественных показателей, за интенсивность и высокие результаты работы, оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, улучшение условий труда, техники безопасности, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, установленных норм труда, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, не оформлявшим листки нетрудоспособности в течении отчетного года и за активное участие в общественных мероприятиях.

Размер премии определяется главным врачом на основании эффективности деятельности учреждения.

Премиированию не подлежат Работники, принятые на работу с испытательным сроком, в период временной нетрудоспособности, находящиеся в ежегодном очередном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в учебном отпуске, находящимся на командировке по повышению квалификации и за допущение нарушений при выполнении своих функциональных обязанностей, получившие дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора за отчетный период (квартал).

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Нормы рабочего времени

Стороны настоящего коллективного договора договорились о следующем:

- для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 36 часовая рабочая неделя установлена для врачей, среднего и младшего медицинского персонала в соответствии со ст. 350 Трудового Кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности или специальности». При 5-ти дневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня составляет 7,2 часа. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Республика Тыва) продолжительность ее рабочего времени не меняется;
- режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка Республиканского Центра СПИД, утверждаемыми Работодателем и Советом трудового коллектива;
- как при приеме на работу, так и впоследствии, по соглашению между Работодателем и Работниками последним может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;
- работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:
 - по просьбе беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- * лица, осуществляющие уход за больным членом семьи (муж, жена, дети) в соответствии с медицинским заключением;
- работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав;
- право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве;
- продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, сокращается на один час. При невозможности сокращения продолжительности рабочего дня производится оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы или переработка компенсируется Работнику дополнительного времени отдыха (ст. 95 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение Работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится Работодателем с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя;
- работа главного врача и его заместителей, главной медсестры, специалиста по управлению персоналом, начальника административно-хозяйственного отдела, водителей осуществляется в режиме ненормированного рабочего дня.

Режим работы отделений Республиканского Центра СПИД:

Продолжительность рабочей недели	Продолжительность рабочего дня	Часы работы	Службы, отделений, должности
40 часов	8 часов	8 ⁰⁰ -17 ⁰⁰	мужчины, работники администрации
36 часов для женщин, работающих в районе приравненном к Крайнему Северу	7 часов 12 минут	8 ⁰⁰ -16 ¹²	работники – женщины административно-управленческого отдела и весь медицинский персонал учреждения

При сменной работе в графиках сменности указывается количество смен, их продолжительность. Согласно ст. 103 Трудового Кодекса

Российской Федерации графики сменности доводят до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

Запрещается оставлять рабочее место до прихода, сменяющего Работника, без согласования с руководством учреждения.

6. Условия и охрана труда

6.1. Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Республиканского Центра СПИД на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно (Приложение № 6).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, ч. 2 ст. 3, ч. 4 ст. 14 Закона о спец оценке).

Минимальный размер доплаты за работу с вредными условиями труда - один процент от тарифной ставки (оклада) (ч. 2 ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации. Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работникам с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени, присвоенной по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком не меньше семи календарных дней (ч. 1 ст. 116, ч. 1, 2 ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работникам, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда, полагается молоко и другие равноценные пищевые продукты (ч. 1 ст. 222 Трудового Кодекса Российской Федерации, ч. 2 ст. 3, ч. 4 ст. 14 Закона о специальной оценке).

Выдавать молоко и такие продукты работникам нужно только в дни их фактической работы в таких условиях, то есть в условиях, когда превышен допустимый норматив вредных производственных факторов, определенных

в специальном Перечне (п. 2 Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов). Утвержденном приказом Министерством социального развития Российской Федерации № 45н от 06.02.2009 года.

Работникам, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда, выдавать бесплатно специальную одежду, обувь, другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающие и (или) обезвреживающие средства (ч. 1, 3 ст. 212, п. 7 ч. 2 ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации, ч. 2 ст. 3, ч. 4 ст. 14 Закона о специальной оценке).

Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда всем Работникам, а Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обязан регулярно выдавать спецодежду, специальную обувь, средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в объемах, установленных нормами техники безопасности (Приложение № 7).

При работе с вредными условиями труда, с химическими веществами, кислотами, щелочами, которым выдается молоко по 0,5 литра за смену. Списки Работников на получение молока составляется ежегодно и утверждается приказом главного врача в соответствии со ст. 222 Трудового Кодекса Российской Федерации (Приложение №4).

6.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования.

6.3. Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников Республиканского Центра СПИД, Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- приобретение и выдача за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

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

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

- совместно с Советом трудового коллектива проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет по каждому рабочему месту в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации мест по условиям труда;

- график аттестации утверждается ежегодно по согласованию Советом трудового коллектива и является неотъемлемой частью Соглашения по охране труда;

- по итогам аттестации составляется план мероприятий по улучшению условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 Трудового Кодекса Российской Федерации) (Приложение № 5);

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

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– сбор, размещение и утилизацию отходов медицинской деятельности и загрязнений в соответствии с нормативными документами СанПиН;

– разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкций по охране труда для Работников.

4.4. Требования к помещениям Республиканского Центра СПИД

Работодатель обязуется обеспечить:

– нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений для безопасного их использования Работниками;

– систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

– наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами;

– режим полного запрета курения в Республиканском Центре СПИД;

– установленный нормами тепловой режим в помещениях, подготовленных к зиме.

Лаборатория должна быть аттестована, при необходимости – аккредитована в соответствии с требованиями нормативных документов, укомплектована необходимым количеством средств огнетушения, пожарной сигнализацией, аптечкой первой помощи.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором Работник подразделений Республиканского Центра СПИД реализует свои обязанности по трудовому договору. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом, составляемым комиссией по аттестации рабочих мест Работников. Комиссия создается в каждом структурном подразделении из равного числа представителей Администрации и Совета трудового коллектива.

В соответствии с Санитарными правилами и нормами СанПиН 2.2.2.542-96 площадь на одно рабочее место с видеодисплейным терминалом (ВДТ) или персональной ЭВМ (ПЭВМ) для взрослых пользователей должна составлять не менее 6,0 кв.м., а объем воздуха не менее 20 куб.м.

Наибольшая освещенность рабочего места светильниками общего назначения при газоразрядных лампах -500 лк; при лампах накаливания 100 лк. Наименьшая освещенность рабочего места- 150 лк при использовании газоразрядных ламп, 50 лк - при использовании лампы накаливания.

Рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости), аптечкой первой помощи.

Вентиляция лабораторных помещений должна обеспечивать создание нормальных санитарно - гигиенических условий.

В лабораторных помещениях рекомендуется применять осветительную арматуру рассеянного света. Минимальная освещенность от общего освещения в горизонтальной плоскости на высоте 0.8 м от пола должна быть не ниже 150 лк при лампах накаливания и 300 лк при люминесцентных лампах. Кроме общего освещения, следует учитывать потребность в местном освещении светильниками.

Немедленное прекращение работ в Республиканском Центре СПИД осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Республиканского Центра СПИД:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает Руководителю или соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями

6.5. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Республиканского Центра СПИД средствами пожаротушения (огнетушители, пожарные краны, ящики с песком, пожарные щиты с набором первичных средств пожаротушения) в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Республиканского Центра СПИД вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

Запрещается курение на территории Центра СПИД и на рабочих местах.

4.4. Представление комиссии по охране труда

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, Совет трудового коллектива вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного Работника к ответственности на основании закона «О коллективных договорах и соглашениях».

4.7. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более одного часа, который в рабочее время не включается.

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего распорядка.

7. Охрана здоровья

7.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ – инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Недопущение стигмы и дискриминации ВИЧ – инфицированных работников:

- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ – статуса. Раскрытие ВИЧ - статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

Регулирование трудовых отношений с ВИЧ – инфицированными работниками:

ВИЧ – инфицированные работники будут выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями;

Работодатель должен обеспечить соответствующий гибкий график работы для ВИЧ – инфицированных работников, или разумное изменение в условиях труда, способствующих продолжению занятости работника, предоставлять дополнительные перерывы для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в

соответствии с Федеральным Законом от 30.03.1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека» с внесением изменений от 01 января 2017 года глава 3 п.18.

Работодатель обязуется:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- создать благоприятные рабочие условия для ВИЧ – инфицированных работников, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами;
- получение информации по вопросам доступа в АРВ- терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание материальной помощи (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (группы самопомощи, неправительственные организации и др.);
- список должностей Работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда является Приложением № 5 к настоящему Коллективному договору
- отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;
- предоставлять Работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- обеспечивать Работников витаминами и противовирусными препаратами для профилактики гриппа и ОРВИ.

8. Социальные гарантии

8.1. Средства социальной поддержки Работников

Использование средств социальной поддержки Работников Центра СПИД производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам;

- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, культурно-оздоровительной и иной работы среди Работников;
- новогодние подарки по количеству детей Работников – до 17 лет включительно;

Расходование средств на социальную поддержку Работников, инициируемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и Совета трудового коллектива.

8.2. Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель с Советом трудового коллектива выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель по мере возможности предоставляет спортивные и тренажерные залы или иные свободные помещения для проведения культурно - массовых мероприятий подразделений, Совет трудового коллектива, иных общественных организаций по их письменным заявкам.

Совет трудового коллектива, Работодатель и Работник обязуются принимать активное участие организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, секций и др.

8.3. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

График спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий утверждается ежегодно председателем профсоюза.

Для проведения оздоровительной работы среди Работников Республиканского Центра СПИД Работодатель предоставляет финансовые средства для аренды и наем за пользование спортивных сооружений и помещений (спортивные, тренажерные залы).

Предоставляется также спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных мероприятий Республиканского Центра СПИД, отделений, подразделений.

8.4. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников

Для организации отдыха и лечения Работодатель, по согласованию с Социальной комиссией, для Работников Республиканского Центра СПИД приобрести путевки в пансионаты и санаторно-курортное лечение на территории Республики Тыва, в размере 50%, из средств, приносящих доход деятельности Работодателя и за счет собственных средств Работника, но не более 5 путевок в год.

8.5. Права личности

Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу структурных подразделений и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

III. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переключении на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

9. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

9.1. Общие положения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и оплаты работы Работника (ст.195¹ Трудового Кодекса Российской Федерации).

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой Работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Республиканского Центра СПИД;
- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку и дополнительного профессионального образования Работников, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации Республиканского Центра СПИД;
- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств;
- в случае направления Работника для повышения 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

путешествия, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и условиях, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы (ст. 173 Трудового Кодекса Российской Федерации);

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательной программе основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. (ст. 174 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- прохождение аттестации для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также на дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации.

Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории утверждены приказом Минздрава России от 23.04.2013 г. №240н.

Работник обязан:

- выполнять учебный план, соблюдать учебную дисциплину, получить диплом о профессиональной подготовке, об окончании учебного заведения;
- представлять по требованию Работодателя необходимые документы об успеваемости (справки и т.п.);

- после получения диплома о профессиональной подготовке об окончании учебного заведения проработать не менее пяти лет у работодателя;

- полностью возместить денежные средства, перечисленные Работодателем на оплату обучения, включая денежные средства за все время обучения, в случаях:

1) отчисления Работника по инициативе учебного заведения за нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка учебного заведения;

2) отчисления Работника из учебного заведения по собственному желанию без уважительных причин;

3) увольнения Работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения, установленного настоящим Соглашением срока обучения и обязательной работы, а также за нарушение трудовой дисциплины, совершение других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

9.2. Порядок повышения квалификации административно-управленческого персонала

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Администрации Центра СПИД.

10. Взаимодействие Работодателя и Совета трудового коллектива.

Они основывается на понимании, что совместная деятельность направлена на всемерное улучшение социального положения коллектива и деятельности Республиканского Центра СПИД.

Взаимоотношения строятся на основе действующего законодательства, Устава Республиканского Центра СПИД, Правил внутреннего распорядка.

Работодатель и Совета трудового коллектива обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Республиканского Центра СПИД;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии с Совета трудового коллектива способствовать её деятельности, не допуская ограничений

установленных законом прав и гарантий и не препятствуя функционированию.

Работодатель признает право Совета трудового коллектива вести переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Совета трудового коллектива являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

11. Обязательства Работников

Работники Республиканского Центра СПИД обязуются:

- соблюдать Положение о Республиканском Центре СПИД и Правила внутреннего распорядка, работать честно и добросовестно;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Республиканскому Центру СПИД, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать трудовую дисциплину (во время приходить на работу, соблюдать продолжительность рабочего дня, вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, постоянно повышать свой профессиональный и творческий уровень);
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и сведения содержащие персональные данные пациентов;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Республиканском Центре СПИД правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- независимо от должностного положения, обязаны проявлять активность, уважение, терпимость как в отношении между собой, так и при отношениях с клиентами (пациентами) и посетителями;

- соблюдать режим запрета курения (не курить в помещениях офиса, предназначенных для этих целей);
- не употреблять в рабочее время алкогольные напитки и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- участвовать в организуемых Работодателем и Советом трудового коллектива мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Республиканского Центра СПИД;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений;
- перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, Работник должен закрыть окна и двери, выключить свет. Работник, уходящий с работы, несет ответственность за окна, двери и свет.

12. Обязанности Администрации Республиканского Центра СПИД

В обязанности Администрации Республиканского Центра СПИД входят:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, Конституции Республики Тыва;
- соблюдение трудового, гражданского и административного законодательства;
- соблюдение Положения о Республиканском Центре СПИД;
- соблюдение положений Коллективного договора;
- выполнение служебных обязанностей;
- ежегодное информирование Работников о результатах деятельности Администрации;
- обеспечение непрерывного процесса подготовки высококвалифицированных кадров для Республиканского Центра СПИД и постоянного повышения их квалификации.

Работодатель, при формировании штатного расписания (или внесении в него изменений), в части наименования должностей медицинских Работников, обязан руководствоваться соответствующими квалификационными справочниками или профессиональными стандартами.

13. Ответственность сторон

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

Совет трудового коллектива принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав, как всего коллектива Работников Республиканского Центра СПИД, так и каждого члена коллектива в отдельности.

Совет трудового коллектива и все Работники Республиканского Центра СПИД обязаны соблюдать данный Коллективный договор.

Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение условий настоящего договора (в части, относящейся к Администрации).

Совет трудового коллектива обязуется способствовать реализации мер, принимаемых Администрацией, по выполнению положений Коллективного договора, обеспечить текущий контроль выполнения условий Коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех Работников Республиканского Центра СПИД.

Работодатель и Совет трудового коллектива при выполнении Коллективного договора способствуют поддержанию сотрудничества между Администрацией и коллективом Работников.

Текст коллективного договора согласован сторонами, участвующими в его составлении.

Коллективный договор составлен в 5-ти экземплярах, предназначенных для всех следующих адресатов: Работодатель, Работники, Председателю Совета трудового коллектива, Министерство здравоохранения Республики Тыва и Министерство труда и социальной политики Республики Тыва.



Куулар А.М.

«УТВЕРЖДЕНО»

Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД
и инфекционными заболеваниями»

« 12 » марта 2020г.

Ооржак А.Д



**Положение об оплате труда работников
ГБУЗ РТ «Республиканский Центр по профилактике и борьбе со
СПИД и инфекционными заболеваниями»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда Работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Тыва «Республиканский Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» (далее – Республиканский Центр СПИД) разработано в соответствии с постановлениями Правительства Республики Тыва от 30 октября 2015 г. № 448 «Об отраслевой системе оплаты труда государственных медицинских организаций Республики Тыва» (далее – постановление № 494) с изменениями согласно постановления от 31 октября 2019 года №515 «Об изменениях в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», от 23 сентября 2015 года № 448 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - постановление № 448) с изменениями согласно постановления от 31 октября 2019 года №518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва» и № 284 от 07 июля 2016 года «Об установлении размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения Республики Тыва», приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва от 11 декабря 2015 г. «Об утверждении типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», в целях обеспечения единых подходов при установлении системы оплаты труда Работников

медицинской организации и определяет порядок и условия оплаты труда работников.

2.2. Фонд оплаты труда Работников Республиканского Центра СПИД формируется исходя из объема средств, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения медицинской организацией государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2.3. Система оплаты труда Работников Республиканского Центра СПИД включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты.

Размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих и должностей руководителей специалистов и служащих, выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет главный врач Республиканского Центра СПИД.

2.4. Эквивалент фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с принятым с учетом мнения Совета трудового коллектива, положением об осуществлении указанных выплат.

2.5. Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) Работника Республиканского Центра СПИД, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор Работника, в котором конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности Работника, а также меры социальной поддержки.

2.6. Оплата труда Работников Республиканского Центра СПИД, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда Работников

2.1. Оклады (должностные оклады) Работников Республиканского Центра СПИД устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения

иных должностей служащих и профессий рабочих к соответствующим квалификационным группам (далее – ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) Работников устанавливаются в соответствии со ст. 135 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера относятся:

- выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, 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 профессий (должностей), увеличения объема работы или объема обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) в размере 40 % оклада (должностного оклада).

Основанием для начисления указанных выплат будет установленное по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесение условий труда к 3 и 4 классу (подклассу) вредными и опасными факторами.

В соответствии с установленными по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) классов (подклассов) условий труда с вредными и опасными факторами составляется перечень должностей Работников Республиканского Центра (СНЦ), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск полагается:

1) **Администрация** - главному врачу, заместителю главного врача по организационно-методической и противоэпидемиологической работе, заместителю главного врача по медицинской части, главной медицинской сестре, водителем служебного автотранспорта.

2) **Отделение профилактики** – медицинский психолог (заведующая - медицинский психолог), специалисту по социальной работе, медицинские сестры.

3) **Отделение иммунопрофилактики и вирусных гепатитов** – врач специалист (заведующая врач-эпидемиолог), врач – эпидемиолог, лаборант, уборщица служебного помещения.

4) **Клинико-диагностическая лаборатория** - врач специалист (заведующая врач-лаборант), врач специалист (врач клинической

...диагностики), врач специалист (врач дезинфектолог), биолог, инженер II категории (инженер по лабораторному оборудованию), лаборанты-лаборанты, медицинский лабораторных техник, уборщик производственных и служебных помещений (уборщицы служебных помещений), машинист по стирке и ремонту спецодежды.

Отделение клинической эпидемиологии – врач специалист (врач инфекционной отделением врач - эпидемиолог), врач – эпидемиолог, медицинский врач эпидемиолога.

Консультативно – диспансерное отделение – врач специалист (врач инфекционной отделением врач – педиатр), врачи – инфекционисты, медицинские сестры, уборщица служебного помещения.

Данный перечень утверждается Коллективным договором, устанавливаются конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или социальные гарантии Работников, занятых работой с вредными и (или) опасными факторами условий труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, то вышеуказанные выплаты не производятся.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы Работникам по соглашению сторон трудового договора.

Размеры вышеуказанных доплат устанавливаются в следующих случаях:

- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

- за интенсивный труд до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Доплата Работникам Республиканского Центра СПИД, привлекавшийся в выходные или нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе, производится в соответствии с Трудовым законодательством.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии выполнения Работником Республиканского Центра СПИД определенных количественных и качественных показателей работы.

3. В целях повышения квалификации медицинских Работников устанавливаются стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5%;
- при наличии первой квалификационной категории - 10%;
- при наличии высшей квалификационной категории - 15%.

Кроме того, заместителю главного врача по организационно-методической и противоэпидемиологической работе и главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Звание - руководитель структурных подразделений учитывается по специальности, профилю выполняемого им структурного подразделения.

4. Сотрудникам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- доктор медицинских наук, заслуженный врач (работник) Республиканского Центра СПИД, Отличник здравоохранения Республики Беларусь - 7 процентов к окладу (должностному окладу);
- доктор медицинских наук, Народный врач Российской Федерации (работник) - 5 процентов к окладу (должностному окладу).

За наличие у Работника двух и более почетных званий и (или) ученых степеней устанавливаются выплаты по одному из оснований, указанных в настоящем пункте.

5. Сотрудникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, имеющим высшее профильное образование, устанавливается надбавка в размере 7 процентов к окладу (должностному окладу) при наличии сертификата.

6. В пределах фонда оплаты труда устанавливаются стимулирующие выплаты за критерием эффективности деятельности, выплата которых осуществляется при условии выполнения количественных и качественных показателей деятельности Работников Республиканского Центра СПИД.

Осуществление стимулирующих выплат с использованием показателей эффективности деятельности Работников Республиканского Центра СПИД производится на основании положения, утвержденного приказом главного врача Республиканского Центра СПИД. Методика распределения данных стимулирующих выплат производится в соответствии с приказом Министра России от 28 июня 2013 г. № 421.

За счет экономии по фонду оплаты труда могут предусматриваться поощрения в виде премий. Нормативным документом, регламентирующим премирование Работников, является Положение о премировании, которое утверждается главным врачом Республиканского Центра СПИД с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3. Заработная плата главного врача, его заместителей, главной медицинской сестры

3.1. Заработная плата главного врача Республиканского Центра СПИД, его заместителей, главной медицинской сестры состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат главного врача Республиканского Центра СПИД устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Тыва. Премирование главного врача Республиканского Центра СПИД производится по результатам оценки деятельности учреждения Министерством здравоохранения Республики Тыва.

3.3. Должностные оклады заместителей главного врача Республиканского Центра СПИД и главной медицинской сестры, устанавливаются в соответствии с постановлениями №515 и №518 Республики Тыва от 31 октября 2019 года.

3.4. Компенсационные выплаты для заместителей главного врача, главной медицинской сестры устанавливаются главным врачом Республиканского Центра СПИД в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

3.5. Размеры стимулирующих выплат заместителей главного врача, главной медицинской сестры устанавливаются главным врачом Республиканского Центра СПИД.

3.6. Предельная доля оплаты труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Республиканского Центра СПИД должна составлять не более 40 процентов. Предельное соотношение средней заработной платы главного врача Республиканского Центра СПИД и средней заработной платы Работников устанавливается в кратности от 1 до 3. При этом размер средней заработной платы устанавливается в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы Работников для целей статистического наблюдения, утвержденной по форме статистического наблюдения «ЗП-здрав».

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностное расписание утверждается главным врачом Республиканского Центра СПИД и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Республиканского Центра СПИД. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей специалистов работников и фармацевтических работников, утвержденная Министерством здравоохранения Российской Федерации от 20 ноября 2002 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей специалистов работников и фармацевтических работников».

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в оплате труда Работодатель несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Все виды выплат, определенные настоящим Положением, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Республиканского Центра СПИД.

Куулар А.М.

«УТВЕРЖДЕНО»
Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
Ооржак А.Д.
« 12 » марта 2020г.

**Приказ формирования и распределения выплат за счет средств,
полученных от деятельности в ГБУЗ РТ «Республиканский Центр по
профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»**

Источниками оплаты платных медицинских услуг, относящихся к
полученной от деятельности Республиканского Центра СПИД служат:

- средства юридических лиц;
- личные средства граждан;
- другие разрешенные законодательством источники.

Расход средств от платных медицинских услуг осуществляется по
плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденной
Министерством здравоохранения Республики Тыва, и распределяются по
следующим видам:

- премирование работников;
- материальные и приравненные к ним затраты;
- социальное и производственное развитие.

Премирование: Премирование Работников оформляется приказом
Руководителя.

Премирование руководителя Республиканского Центра СПИД
осуществляется по результатам оценки деятельности Республиканского
Центра СПИД Министерством здравоохранения Республики Тыва.

Ежеквартально 65% на материальные и приравниваемые к ним затраты
и 35% на премирование медицинских работников непосредственно связанных
с оказанием платных медицинских услуг и административно-
хозяйственным работникам.

Основанием для премии исполнителей платных медицинских услуг
служат документы, подтверждающие фактическое отработанное время,
объем выполненной работы.

Централизованная бухгалтерия ежеквартально проводит анализ
использованных средств за квартал, за полугодие и за год с распределением
использованных средств в процентном отношении по статьям расходов (35%
на премирование с начислениями, 65% на обеспечение материально-

финансовой базы Республиканского Центра СПИД). Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии обязан контролировать средства, выделяемые на премирование и начисления, не выходя из 35% на основании ежеквартального анализа поступивших средств.

К материальным и приравненным к ним затратам относятся:

- приобретение медикаментов и изделий медицинского характера;
- прочие расходные материалы;
- изношенных быстро изнашивающихся предметов;
- служебных разъездов и командировок;
- оплату транспортных услуг;
- услуг связи;
- текущий ремонт оборудования, инвентаря, зданий;
- оплату налогов;
- обучение, повышение квалификации, специализации Работников в соответствии с Коллективным договором Республиканского Центра СПИД.

К расходам на социальное и производственное развитие относятся:

- приобретение оборудования;
- приобретение инвентаря и товарно-материальных ценностей;
- внедрение прогрессивных форм лечения и организацию новых платных медицинских услуг;
- представительские расходы;
- проведение оздоровительных, культурно-массовых мероприятий;
- приобретение санаторно-курортных путевок;
- приобретение новогодних подарков;
- капитальный ремонт;
- другие затраты, связанные с удовлетворением социальных потребностей Работников;
- другие расходы, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

«УТВЕРЖДЕНО»

Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»

Ооржак А.Д. Ооржак А.Д.

« 12 » марта 2020 г.

Перечень

должностей, работа в которых дает право работникам ГБУЗ РТ
«Республиканский Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями» на выплаты компенсационного
характера в связи с опасными для здоровья и опасными
условиями труда

Наименование должностей

1. Главный врач
2. Заместитель главного врача по организационно-методическим и профилактико-эпидемиологическим вопросам
3. Заместитель главного врача по медицинской части
4. Главная медицинская сестра
5. Заместитель главного врача по лечебной части
6. Врач-инфектолог
7. Врач клинической лабораторной диагностики
8. Врач – психиатр
9. Врач – инфекционист
10. Врач – эпидемиолог
11. Врач – лаборант
12. Медсестра
13. Медицинский психолог
14. Специалист по социальной работе
15. Медицинская сестра
16. Медицинская сестра процедурной
17. Фармацевт
18. Помощник врача-эпидемиолога
19. Медицинский лабораторный техник
20. Уборщица служебных помещений
21. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
22. Машинист по лабораторному оборудованию
23. Старшая медицинская сестра
24. Фельдшер – лаборант
25. Водитель автотранспорта

«УТВЕРЖДЕНО»
Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
Ооржак А.Д.
«12» марта 2020 г.

**Список должностей ГБУЗ РТ «Республиканский Центр по
профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»
на получение молока**

В соответствии со ст. 222 Трудового Кодекса Российской Федерации и
приказа Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 16 февраля 2009 года № 45н «Об утверждении
порядка бесплатной выдачи работникам, занятых на вредных работах
или других равноценных продуктов, порядка осуществления
денежной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или
других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных
факторов, при воздействии которых в профилактических
целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых
продуктов:

Клинико-диагностическая лаборатория- врач специалист
инфекционной диагностики), врач специалист (врач клинической
лабораторной диагностики), врач специалист (врач - дезинфектолог),
инженер 1 категории (инженер по лабораторному
оборудованию), фельдшер-лаборант, медицинский лабораторных
техник, уборщик производственных и служебных помещений
(уборщица служебных помещений), машинист по стирке и ремонту
спондежды, слесарь-сантехник.

«УТВЕРЖДЕНО»

Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»

 Ооржак А.Д.
« 12 » марта 2020 г.

**Список должностей ГБУЗ РТ «Республиканский Центр по
профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»
подлежащих обязательному предварительному и периодическому
медицинскому осмотру**

На основании: приказ Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации №302н от 11 апреля 2011 года «Об
утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов
и условий, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные
и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения
предварительных и периодических медицинских осмотров
(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с
опасными и (или) опасными условиями труда»:

1. Руководящие структурных подразделений и клинико – диагностической
лаборатории;
2. Врач-педиатр;
3. Врач-инфекционист;
4. Врач-эпидемиолог;
5. Врач-дезинфектолог;
6. Врачи - лаборанты клинико-диагностической лаборатории;
7. Главная медицинская сестра;
8. Помощник врача-эпидемиолога;
9. Врач-эпидемиолог;
10. Фельдшер;
11. Бюролог;
12. Медицинский психолог;
13. Специалист по социальной работе;
14. Медицинские сестры;
15. Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант);
16. Уборщица служебных помещений;
17. Инженер по лабораторному оборудованию

«УТВЕРЖДЕНО»
Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
Ооржак А.Д.
«12» марта 2020 г.

Соглашение по охране труда на 2020/2023 года
Администрацией и Совет трудового коллектива ГБУЗ РТ
«Республиканского Центра по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»

Мероприятия	Ответственный	Примечание
1. Проведение и проведение обязательных инструкционных и периодических медицинских осмотров	Главная медицинская сестра	1 раз в год
2. Проведение предварительных вводных инструкций при поступлении на работу по специальности	Ответственный по охране труда	При поступлении на работу
3. Проведение периодических, внеплановых инструкций по технике безопасности	Заведующие отделениями	1 раз в полгода
4. Проведение противопожарной безопасности в помещениях	Начальник хозяйственного отдела	При поступлении на работу, далее 1 раз в год
5. Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Главная медицинская сестра, Начальник хозяйственного отдела	Согласно плана
6. Обеспечение соответствующими условиями микроклимата на рабочих местах в соответствии с требованиями СанПиН 2.1.3.2630-10	Начальник хозяйственного отдела	
7. Обеспечение бесперебойной работы и исправности бытовых электроприборов и аппаратов	Начальник хозяйственного отдела	
8. Обеспечение работников смывающими и дезинфицирующими средствами	Главная медицинская сестра	
9. Организация отдыха и оздоровительные мероприятия работников и членов их семей	Первичная профсоюзная организация	Согласно плана
10. Плановый ремонт кабинетов	Начальник хозяйственного отдела	Согласно плана
11. Проводить разъяснительную работу и контроль среди работников по вопросам охраны труда	Ответственный по охране труда	В течении года
12. Обеспечение достаточной освещенностью территории центра в зимнее и темное время	Главный врач и начальник хозяйственного отдела	
13. Обеспечение противоскользящими устройствами (коврыками) крылечки каждого подразделения	Главный врач и начальник хозяйственного отдела	
14. Освещение и благоустройство территории центра	Главный врач и начальник	



«УТВЕРЖДЕНО»
Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
Ооржак А.Д. Ооржак А.Д.
«12» марта 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

назначений выдачи специальной одежды, специальной обуви, других
средств индивидуальной защиты в ГБУЗ РТ «Республиканский Центр
по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»

Наименование профессии	Наименование специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и моющих средств	Сроки
Медицинский персонал	Халат медицинский - 2 штуки	3 года
	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
	Халат фланелевый - 1 штука	3 года
	Обувь медицинская - 1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки смотровые	ежедневно
	Бахилы одноразовые	ежедневно
Лаборант	Халат медицинский - 2 штуки	3 года
	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
	Обувь медицинская - 1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки смотровые	ежедневно
	Бахилы одноразовые	ежедневно
	Маска-щиток многоразовая	2 года
	Противогаз дежурный	
	Галоши дежурные-	
	Очки дежурные	
Лаборант	Халат медицинский - 2 штуки	3 года
	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
	Обувь медицинская - 1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки лабораторные	ежедневно
	Бахилы одноразовые	ежедневно
	Маска-щиток многоразовая	2 года
Лаборант	Халат медицинский - 2 штуки	3 года

Инструменты Личные	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
	Обувь медицинская -1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки лабораторные	ежедневно
Инструменты Личные Инструменты Личные	Бахилы одноразовые	ежедневно
	Маска-щиток многоразовая	2 года
	Халат медицинский - 2 штуки	3 года
Инструменты Личные Инструменты Личные	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
	Халат фланелевый – 1 штука	3 года
	Обувь медицинская -1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки лабораторные	ежедневно
	Бахилы одноразовые	ежедневно
	Маска-щиток многоразовая	2 года
	Халат медицинский - 2 штуки	3 года
	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
Инструменты Личные Инструменты Личные	Халат фланелевый – 1 штука	3 года
	Обувь медицинская -1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки лабораторные	ежедневно
	Бахилы одноразовые	ежедневно
	Маска-щиток многоразовая	2 года
	Халат медицинский - 2 штуки	3 года
	Фартук непромокаемый дежурный	
	Галоши резиновые	
Инструменты Личные Инструменты Личные	Костюм медицинский - 2 штуки	3 года
	Халат фланелевый – 1 штука	3 года
	Обувь медицинская -1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки резиновые	ежедневно
	Бахилы одноразовые	Ежедневно
	Халат рабочий – 2 штуки	3 года
	Костюм хлопчатобумажный	
	Рукавицы комбинированные -4 пары	
Инструменты Личные Инструменты Личные	Обувь медицинская -1 штука	3 года
	Колпак, шапочка одноразовые	ежедневно
	Маска одноразовая	ежедневно
	Перчатки резиновые	ежедневно
	Бахилы одноразовые	Ежедневно
	Комбинезон зимний – 1 штука	3 года
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Сапоги кирзовые – 1 штука	3 года
Инструменты Личные Инструменты Личные	Перчатки хозяйственные – 2 пары	1 раз в полгода
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года

	Сапоги кирзовые – 1 штука	3 года
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Перчатки хозяйственные – 2 пары	1 раз в полгода
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Сапоги кирзовые – 1 штука	3 года
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Перчатки хозяйственные – 2 пары	1 раз в полгода
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Сапоги кирзовые – 1 штука	3 года
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Перчатки хозяйственные – 2 пары	1 раз в полгода
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Сапоги кирзовые – 1 штука	3 года
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Перчатки хозяйственные – 2 пары	1 раз в полгода
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Сапоги кирзовые – 1 штука	3 года
	Комбинезон летний – 1 штука	3 года
	Перчатки хозяйственные – 2 пары	1 раз в полгода



«УТВЕРЖДЕНО»
Главный врач ГБУЗ РТ «Республиканский
Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
Ооржак А.Д.
«12» марта 2020г.

Положение

о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам ГБУЗ РТ «Республиканского Центра по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»

На основании приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва от 08 декабря 2015 г. «Об утверждении Положения о порядке возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва государственных бюджетных учреждений».

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 168 Трудовым кодексом Российской Федерации, Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных органов и государственных учреждений Республики Тыва, от 30 октября 2015 г. № 496, в целях определения порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва государственных бюджетных учреждений.

Настоящее Положение распространяется и подлежит применению в ГБУЗ РТ «Республиканского Центра по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» (далее - Республиканский Центр СПИД) в случае направления Работников в служебные командировки в рамках выполнения государственного задания.

При направлении Работников Республиканского Центра СПИД в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации возмещать Работникам:

- расходы по проезду;

- расходы на наём жилого помещения;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
 - иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены Работником с разрешения или ведома работодателя).
- При направлении Работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации Работникам дополнительно возмещаются:
- расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других необходимых документов;
 - обязательные консульские и аэродромные сборы;
 - сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
 - расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
 - иные обязательные платежи и сборы.

В. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников в пределах территории Российской Федерации

Расходы на проезд включают в себя расходы по проезду к месту командирования и обратно к месту работы (в том числе расходы до станции, вокзала, аэропорта и обратно), расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если Работник командирован в несколько мест, расположенных в разных населенных пунктах, а также расходы на оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах питания и принадлежностей.

Расходы на проезд возмещаются Работникам по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами, по следующим нормам:

- воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;
- морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с полным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами повышенной комфортности;
- автомобильным транспортом - по тарифу, устанавливаемому перевозчиком для проезда в автотранспортном средстве общего пользования (кроме легковых такси).

В случае отсутствия проездных документов (билетов) или документов, подтверждающих расходы на проезд, транспортными организациями и подтверждающими документами, содержащуюся в проездных документах (билетах), расходы

...не изменяются, за исключением случаев, предусмотренных Положением.

В других случаях возмещения воздушного, водного или железнодорожного транспорта для проезда в целях служебной командировки Работнику возмещаются расходы по проезду до аэропорта, пристани, станции и такси (при наличии проездных документов, подтверждающих эти расходы).

В других случаях возмещения личного автотранспорта для проезда в целях служебной командировки возмещение расходов осуществляется по кратчайшему пути на основании кассовых документов.

Стоимостью признается стоимость израсходованного Работником топливом и израсходованных смазочных материалов в соответствии с методическими рекомендациями «Нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте», утвержденные распоряжением Министерства транспорта Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № АМ-23-р.

Расстоянием признается расстояние по кратчайшему пути от места жительства Работника до места командирования и обратно (а также из одного населенного пункта в другой, если Работник командирован в разные населенные пункты), расположенных в разных населенных пунктах), по атласу автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, и если эти места в атласе не указаны, - по справке, выданной соответствующими органами в сфере управления автомобильными дорогами.

Расходы по найму жилого помещения включают в себя расходы по аренде жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения не возмещаются в случае командирования командированному Работнику бесплатного жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются Работникам по фактическим затратам, подтвержденным служебными документами, по стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

В случае вынужденной остановки в пути командированному Работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные служебными документами, по норме, установленной абзацем третьим настоящего пункта.

Дневные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), возмещаются Работникам за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за дни вынужденной остановки в пути, в размере, установленном

Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 812 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

В случае временной нетрудоспособности командированного Работника, установленной в установленном порядке, ему возмещаются расходы по оплате жилого помещения (кроме случаев, когда командированному Работнику оказывается медицинская помощь в стационарных условиях) и возмещаются суточные в течение всего периода времени, пока он не восстановит по состоянию здоровья способность приступить к выполнению порученного на него служебного задания или вернуться к постоянному месту работы.

В случае командирования Работника в такое место, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту работы, суточные не возмещаются.

Если командированный Работник по окончании рабочего дня по согласованию с Работодателем остается в месте командирования, то расходы на оплату жилого помещения возмещаются ему в размерах, установленных настоящим Положением.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения Работника из места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается Работодателем с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также возможности создания работнику условий для отдыха.

III. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников Республиканского Центра СПИД за пределы территории Российской Федерации

В случае нахождения в пути Работника, направляемого в служебную командировку на территорию иностранного государства, суточные возмещаются:

— при приезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, установленных для служебных командировок в пределах территории Российской Федерации;

— при приезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных

работников, заключивших трудовой договор о работе в государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

Расходы на найму жилого помещения при направлении Работников Республиканского Центра СПИД в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются Работникам в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 20.04.2004 г. № 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов на найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

Расходы на найму жилого помещения, расположенного на территории иностранного государства, возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

22. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), при направлении Работников Республиканского Центра СПИД в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются Работникам:

— при проезде по территории Российской Федерации в порядке и размерах, которые предусмотрены абзацем первым пункта 10 настоящего Положения;

— при проезде по территории иностранного государства - в иностранной валюте в размерах, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств Работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. № 1041 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и суточных в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

23. При направлении командированного Работника Республиканского Центра СПИД с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные

иностранной валюте, а при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в суточные, выплачиваемые в рублях.

Дата пересечения Государственной границы Российской Федерации и следования с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства и при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации определяются по указанным в документах органов в паспорте, служебном паспорте или дипломатическом паспорте Работника.

При направлении Работника в служебную командировку на территорию двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между иностранными государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в котором находится Работник.

При направлении Работника в служебную командировку на территорию иностранных государств - участников Содружества Независимых Государств, в которых заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не указывается дата пересечения государственной границы, дата пересечения Государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются Работникам при представлении документов, подтверждающих факт задержки.

Работнику, направленному в служебную командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте возмещаются в размере 30 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств. Работников, заключивших трудовой договор о работе в иностранных государственных органах, работников государственных фондов Российской Федерации, федеральных учреждений.

Работник, направленный в служебную командировку на территорию иностранного государства, в период служебной командировки возмещается иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона возмещение суточных в иностранной валюте не производит. Если принимающая сторона не возмещает указанному Работнику иностранную валюту на личные расходы, направляющая ему за свой счет питание, направляющая сторона возмещает ему суточные в иностранной валюте в размере 30 процентов

на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств Работников, заключающих трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

Расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других документов, обязательные консульские и аэродромные сборы, расходы на проезд или транзита автомобильного транспорта, расходы на обязательной медицинской страховки и иные обязательные расходы, а сборы возмещаются Работникам по фактическим затратам, подтверждаемым соответствующими документами.

10. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников

10.1. При направлении Работника Республиканского Центра СПИД в служебную командировку ему выдается аванс на командировочные расходы в соответствии с законодательством.

10.2. Финансовый расчет с Работником по возмещению расходов, связанных со служебной командировкой, осуществляется в течение трех рабочих дней со дня представления Работником авансового отчета об осуществленных в связи со служебной командировкой суммах. Работник обязан представить авансовый отчет в течение трех рабочих дней со дня окончания служебной командировки. К авансовому отчету прилагаются прикладные документы, документы о найме жилого помещения, подтверждающие произведенные расходы.

10.3. На исполнение обязательств переданных полномочий, источником финансирования которых являются субвенции из федерального бюджета, должны руководствоваться нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации по порядку и размерам возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

10.4. Возмещение расходов в размерах, установленных настоящим Положением, производится государственными учреждениями в пределах ассигнований, выделенных им из республиканского бюджета, либо (в случае неисполнения указанных ассигнований в полном объеме) за счет иных средств, выделенных из республиканского бюджета на их исполнение.

10.5. Расходы, превышающие размеры, установленные настоящим Положением, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены Работником с разрешения или согласия Работодателя) возмещаются государственными учреждениями за счет собственных средств, сложившейся в процессе исполнения бюджетной

...назначение средств республиканского бюджета, а также плана
...деятельности Республиканского Центра СПИД.

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И
БОРЬБЕ С СПИД И ИНФЕКЦИОННЫМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ»
(Республиканский Центр СПИД)

П Р И К А З

№ 20/1

г. Кызыл

«Создания Совета трудового коллектива Республиканского
Центра СПИД»

В соответствии с протокольным решением общего коллективного
собрания Республиканского Центра СПИД от 25.01.2013г. №1» и Трудового
закона Российской Федерации, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать Совет трудового коллектива Республиканского Центра СПИД
(СТК РЦ СПИД), с 01 февраля 2013 года.
2. Внести в утвержденному составу СТК РЦ СПИД:
3. разработать Положение об СТК РЦ СПИД. Срок- до 01 марта 2013г.
4. определить количество и название комиссий СТК РЦ СПИД, назначить
ответственных комиссий СТК. Срок- до 01 марта 2013г.
5. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор
Республиканского Центра СПИД до истечения срока действия. Срок – до 01
марта 2013г.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
7. Специалисту по кадрам копию приказа направить председателю СТК РЦ
СПИД и заинтересованным отделением, КДЛ, под роспись.

Главный врач

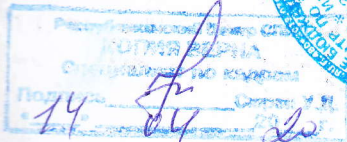
А.Д. Ооржак

А.Д. Ооржак

Специалист по кадрам

Омар Д.Х./
Калыев Ч.Д./
Бакурбаев З.К./
Исмаилов О.К./
Самиев Н.В./
Кулиев А.М./
Мамунов И.В./

2013 г.



... ..
... ..

Октябрь 22
1917

... ..
... ..

... ..
... ..



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
(Минтруд Республики Тыва)

И.О. МИНИСТРА

ул. Московская, д.2, Кызыл, 667000
Тел: (39422) 5-61-95, Факс: (39422) 5-61-95 эл.почты:
mintrudtyva@tyva.ru
ИНН 25053558, ОГРН 1131719000995,
ИНН 1701052697/КПП 170101001

№ 3096
от

Главному врачу ГБУЗ РТ
«Республиканский центр по
профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
А.Д. Ооржак

Председателю Совета трудового
коллектива ГБУЗ РТ
«Республиканский центр по
профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
А.М. Куулар

Замечания и предложения
Министерства труда и социальной политики
Республики Тыва к коллективному договору государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Республики Тыва
«Республиканский Центр по профилактике и борьбе со СПИД и
инфекционными заболеваниями»
на 2020-2023 годы

Общие положения

- 1.1.4 – следует исключить слова «членские профсоюзные взносы», так как в учреждении отсутствует профсоюзная организация и далее по тексту.
2. Абзац 11 п. 2.4 – слова «два года» следует заменить словами «пять лет». Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ.
3. К коллективному договору следует приложить протокол общего собрания работников об избрании органа представителей работников и уполномочивании его вести коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

Сторонам коллективного договора рекомендуем рассмотреть замечания в 10-дневный срок и сообщить о принятии решения.

В случае установления фактов, повлекших ухудшение положения работников в организации и/или нарушений трудового законодательства, работодатель может быть привлечен к административной или иной ответственности.

И.О. министра

А.К.-Х. Увангур

Выписка из ПРОТОКОЛА
Общего собрания Республиканского Центра СПИД

от «27» апреля 2020 года «№ 2»

Присутствующий: Главный врач Республиканского Центра СПИД Ооржак А.Д.
Присутствовали: Всего: 45 человек
Сарыг-Серен Р.Б.; Донгак Я.Н.-Д.; Филкова Н.В.; Сат Ч.В.; Ондар Д.Х.; Седен
Салчак Д.Е.; Салчак Ч.Е.; Куулар А.М.; Ооржак А.А.; Монгуш Л.Ч.;
Сарыг У.Д.; Саая Ч.А.; Сат Р.Н.; Сандаков З.Н.; Маргыс С.Д.; Шан-оол
М.Д.; Хундай-оол А.В.; Донгак Ч.В.; Монгуш С.Х.; Даргын О.К.; Дигик Э.А.;
Даргын-оол А.В.; Кыргыс А.К.; Монгуш А.Д.; Дуктугбей Б.Э.; Ондар А.В.;
Даргын М.Б.; Ооржак Д.К.; Ооржак В.А.; Кончук Ч.Д.; Ондар Л.К.; Артык-
оол Н.К.; Ондар У.М.; Балчыырак Б.Н.; Корюхина А.А.; Кежиkey С.Б.;
Сарыглар М.Я.; Куулар Ч.Т.; Ондар Алина В.; Иргит Ч.М.-Б.; Ховалыг В.А.;
Сарыглар А.Х.; Данзын М.К.

Повестка

1. «о создании совета трудового коллектива в Республиканском Центре СПИД».

Выступление: Ооржак А.Д., Кончук Ч.Д., Сарыг-Серен Р.Б., Даргын О.К.

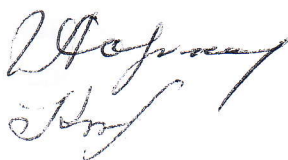
Все выступающие отметили о необходимости создания Совета трудового коллектива Республиканского центра СПИД, с альтернативной профсоюзного органа между организацией РЦ СПИД, защищать права и гарантии для оптимальной работы работникам Центра. Заниматься обсуждением и разработкой Коллективного договора между организацией и коллективом работников.

По итогам обсуждения, за создание Совета трудового коллектива Республиканского Центра СПИД проголосовали 45 (сорок пять) человек (100%).

Принято решение:

1. Создать Совет трудового коллектива (далее-СТК) Республиканского Центра СПИД;
2. Избрать состав СТК Республиканского Центра СПИД из каждого отделения;
3. Составу СТК разработать Положение о СТК Республиканского Центра СПИД;
4. По Республиканскому Центру СПИД издать приказ о создании СТК

Председатель
Секретарь



А.Д.Ооржак
А.М. Куулар

Протокол

общекolleктивного собрания по избранию совета трудового коллектива.

апреля 2020 г.

№ 2

г. Кызыл

работников:
Совета
коллектива
Центра

Председатель: Главный врач Ооржак А.Д.

Куулар А.М.

г.

Присутствовали: Всего: 45 человек

Сырг-Серен Р.Б.; Донгак Я.Н.-Д.; Филкова Н.В.; Сат Ч.В.; Ондар Д.Х.; Седен
А.; Делгер Е.Е.; Салчак Ч.Е.; Куулар А.М.; Ооржак А.А.; Монгуш Л.Ч.;
Серен У.Д.; Саая Ч.А.; Сат Р.Н.; Сандаков З.Н.; Маргыы С.Д.; Шан-оол
Д.; Хунай-оол А.В.; Донгак Ч.В.; Монгуш С.Х.; Даргын О.К.; Дигик Э.А.;
Дар-оол А.В.; Кыргыз А.К.; Монгуш А.Д.; Дуктугбей Б.Э.; Ондар А.В;
Тсан М.Б.; Ооржак Д.К.; Ооржак В.А; Кончук Ч.Д.; Ондар Л.К.; Артык-
Н.К.; Ондар У.М.; Балчыырак Б.Н.; Корюхина А.А.; Жежиkey С.Б.;
Сыглар М.Я.; Куулар Ч.Т.; Ондар Алина В.; Иргит Ч.М.-Б.; Ховалыг В.А.;
Сыглар А.Х.; Данзын М.К.

овор
собрании

20 г.

Вестка:

1. о создании совета трудового коллектива в Республиканском Центре СПИД;
2. выдвижение кандидатур в состав Совета.

Главный врач Ооржак А.Д. – для работы и жизнедеятельности центра, взаимодействие с администрацией и профсоюзными органами должно быть, считает необходимо выбрать из членов коллектива активных и инициативных работников для работы в совете трудового коллектива.

Кончук Ч.Д. – согласны, так как почти все работники написали заявления о выходе из профсоюзной организации и отказе платить проценты от заработной платы. Но остается вопрос о расходах при проведении мероприятий, например спартакиада медработников и другие спонсированные от Минздрава?

Сырг-Серен Р.Б. – надо разработать положение совета, сроки выборов и полномочия совета.

Даргын О.К. – Совет - это альтернатива профсоюзному органу между администрацией центра, они должны защищать права и создать гарантии для максимальной работы работникам центра.

труда

2020г.

Председатель: ставим на голосование «о принятии предложения и избрании совета трудового коллектива Республиканского Центра СПИД».

И.О.)

Проголосовали: «за»- 41 (сорок пять) человека

«Против» – 0 (нет)
«Воздержались» – 4 (четверо).

ников:
Совета
ектива
Центра

Главный врач Ооржак А.Д. - приступим к выдвижению кандидатур в состав совета.

ар А.М.

Кончук Ч.Д. - От каждого отделения по одному работнику, а от лаборатории побольше, так как там работают большая часть от всего количества всех работников.

От консультативно – диспансерного отделения – Чымба Б.Р.

Проголосовали: : «за» - 45 (сорок пять) человек – единогласно;

От профилактического отделения – Сат Ч.В.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно;

От администрации – Сюрэн У.Д.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно;

От отделения клинической эпидемиологии – Куулар А.М.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно;

От отделения ХОЗО – Лопсан М.Б.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно;

От отделения иммунопрофилактики – Дуктугбей Б.Э.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно;

От клинко-диагностической лаборатории – Кыргыс А.К.; Ондар Аяна В.; Балчыырак Б.Н.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно;

Отдельно члены совета должны разработать положение о работе совета трудового коллектива, выбрать председателя, заместителя председателя и секретаря, также сектора по спорту, культурно-массовым мероприятиями хозяйственной части.

Проголосовали: «за»- 45 (сорок пять) человек – единогласно.

Против» – 0 (нет)

Воздержались» – 0 (нет).

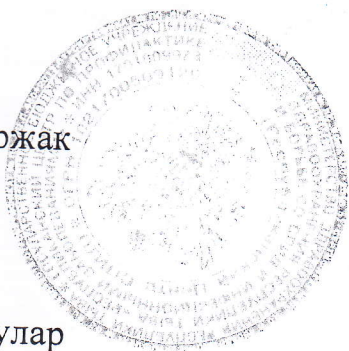
уда

Председатель: А.Д. Ооржак

2020г.

Секретарь: А.М. Куулар

[О.)



Пронумерован
прошнурован
(шестьдесят восемь
страниц). Ведущий
юрисконсульт
Ооржан
28.04.2020