

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



**КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА**

ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ

650000, г. Кемерово, пр. Советский, 56

Тел./факс (3842) 58-44-62,
e-mail: profsouzz@inbox.ru
сайт: kemerovo.przrf.ru

ОКПО 02622941,
ОГРН 1024200005477,
ИНН 4207005644,
КПП 420501001

20.12.2018 №

Профсоюз работников
здравоохранения РФ

Секретарю ЦК Профсоюза-
заведующему Отделом
правовой и социальной
защиты аппарата Профсоюза
Краснорудской М.В.
skprz@mail.ru

Уважаемая Марина Викторовна!

Направляем Вам отчет о проведении тематических проверок по теме:
«Защита трудовых прав работников медицинских организаций» под девизом
«Трудовое законодательство на контроле Профсоюза» в 2018 году.

Председатель

Л.В.Егорова

Злыгостева Татьяна Викторовна,
Правовой инспектор труда,
+ 7 (384) 58-44-47, profsouzz@inbox.ru

*Приложение
к постановлению Президиума ЦК Профсоюза
от 18 октября 2017 года № 9-7*

**Тема годовой профсоюзной тематической проверки «Защита трудовых прав
работников медицинских организаций»
под девизом «Трудовое законодательство на контроле Профсоюза»**

Срок проведения: январь-декабрь 2018 года

№ № п\п	Вопросы проверок	количество нарушений, выявленных в ходе проверки	из них устран ено
I. Вопросы, связанные с заключением трудового договора			
1.1	Соответствуют ли приказы о приеме на работу условиям трудовых договоров (несоответствие наименованию организации или наименованию должностей) (часть 1 статьи 68 ТК РФ)	18	18
1.2	Ознакамливается ли работник с приказом о приеме на работу под роспись в трехдневный срок со дня фактического допуска к работе, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором (часть 2 и 3 статьи 68 ТК РФ)	54	54
1.3	Заключается ли с работником трудовой договор, в том числе о работе по совместительству (часть 1 статьи 67 ТК РФ)	13	13
1.4	Соблюдается ли требование о ведении работодателем трудовых книжек на работников, проработавших по основному месту работы свыше 5 дней (статьи 66 и 309 ТК РФ)	-	-
1.5	Содержатся ли в трудовых договорах с работниками следующие обязательные сведения: - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя; - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; - идентификационный номер налогоплательщика; - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; - место и дата заключения трудового договора. (часть 1 статьи 57 ТК)	44	44
1.6	Содержится ли в трудовом договоре обязательное условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (п.1. часть 2 статьи 57 ТК РФ)	-	-
1.7	Соответствуют ли установленные в трудовых договорах работников сроки испытания при приеме на работу (п. 5 и 6. статьи 70 ТК РФ)	-	-
1.8	Содержатся ли в трудовом договоре положения, ухудшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными трудовым	18	18

	законодательством, коллективным договором, соглашениям, локальным нормативным актом		
1.9	Имеется ли несоблюдение порядка и сроков выплаты заработной платы, установленных в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах работников	5	5
1.10	Соблюдаются ли гарантии по оплате труда за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), совместительстве; при сверхурочной работе; в ночное время; в выходные и нерабочие праздничные дни дежурстве на дому	86	79
II. Вопросы, связанные с ведением трудовых книжек и внесения записей в них			
2.1	Соответствие записей в трудовых книжках формулировкам приказов. Наличие сведений о документах, на основании которых внесена каждая запись о работе, с указанием даты и номера. Правильность внесения сведений о награждениях.	9	9
2.2	Правильность оформления вкладышей в трудовую книжку (при их наличии)	34	34
2.3	Правильность внесения сведений об изменении наименования организации при реорганизации (оптимизации)	86	86
2.4	Правильность указания наименования должностей (работы), специальностей, профессий	5	5
2.5	Своевременность внесения записей в трудовую книжку	10	10
III. Вопросы, связанные с учетом рабочего времени			
3.1	Имеют ли место нарушения, связанные с продолжительностью рабочего времени медицинских работников	32	32
3.2	Имеют ли место нарушения, связанные с установлением суммированного учета рабочего времени (статья 104 ТК РФ)	11	11
3.3	Имеют ли место нарушения, связанные с организацией сменной работы, в том числе нарушения статьи 372 ТК РФ (учет мнения представительного органа работников)	20	20
3.4	Имеют ли место нарушения, связанные с непредставлением перерывов для отдыха и питания (статья 108 ТК РФ)	-	-
3.5	Имеют ли место нарушения, связанные работой накануне нерабочих праздничных дней (статья 95 ТК РФ)	3	3
IV. Вопросы, связанные с предоставлением ежегодных отпусков			
4.1	Имеет ли место несоблюдение порядка предоставления, оплаты и продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска	18	18
4.2	Имеет ли место несоблюдение гарантий (по результатам СОУТ) при предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	27	23
4.3	Предусмотрен ли в коллективном договоре, локальном нормативном акте перечень должностей, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	-	-

4.4	Согласовывается ли график отпусков с выборным органом Профсоюза (статья 123 ТК РФ)	-	-
4.5	Соблюдается ли график предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска	83	83
4.6	Имеет ли место непредоставление отпуска в течение 2-х лет подряд	16	16
4.7	Имеет ли место несоблюдение порядка отзыва работников из отпуска	26	26
V. Вопросы, связанные с оформлением приказов о прекращении трудовых отношений			
5.1	Указаны ли в приказах о прекращении трудового договора основания увольнения работников и их соответствие основаниям, предусмотренным ТК РФ	-	-
5.2	Имеется ли подтверждение письменного и своевременного уведомления работников о прекращении трудового договора в случаях, предусмотренных ТК РФ	-	-
5.3	Предлагается ли работникам другая работа с учетом их состояния здоровья (при наличии вакансий у работодателя) до увольнения по соответствующему основанию	-	-
5.4	Было ли получено предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при увольнении работника (работников), входящего в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденного от основной работы	-	-
5.5	Произведено ли уведомление каждого работника, в письменной форме под роспись, об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации в срок не позднее, чем за два месяца до увольнения	23	23
5.6.	Сообщается ли в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации о принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников в установленные ТК РФ сроки	4	4
5.7	Направляется ли работодателю письменное мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении членов Профсоюза в связи с сокращением численности или штата (статьи 82 и 373 ТК РФ)	-	-
5.8	Соблюдается ли требование об окончательном расчете в день прекращения трудового договора (статьи 84.1, 127 и 140 ТК РФ)	8	8
5.9	Произведено ли уведомление в письменной форме работодателем местной службы занятости населения за 2 месяца до увольнения сотрудников по причине сокращения численности и (или) штата (за 3 месяца, если процедура может спровоцировать массовые увольнения) (ст. 25 Закона о занятости)	-	-
VI. Вопросы, связанные с оформлением дополнительной работы в медицинской организации			
6.1	Имеют ли место нарушения, связанные с привлечением работника к дополнительной работе на условиях совместительства	42	37
6.2	Имеют ли место нарушения, связанные с привлечением работника к сверхурочной работе (статьи 97, 99 ТК РФ)	5	5
6.3	Имеют ли место нарушения, связанные с привлечением работника на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон	144	123

	обслуживания, увеличения объема работ и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
6.4	Иные нарушения	15	15
VII. Вопросы, связанные с заключением и выполнением коллективного договора			
7.1.	Имеется ли комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора или внесения в него изменений	3	2
7.2.	Имеются ли случаи уклонения работодателя от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерных отказов от подписания согласованного коллективного договора	-	-
7.3.	Имеет ли место не совпадение норм, изложенных в локальных нормативных актах, коллективному договору	-	-
7.4.	Имеет ли место не включение в коллективный договор условий, которые должны быть урегулированы коллективным договором в соответствии с ТК РФ (136 ТК РФ, 117 ТК РФ, 219 ТК РФ, 374 ТК РФ, 116 ТК РФ)	-	-
7.5.	Имеет ли место невыполнения условий коллективного договора	-	-
7.6.	Подводятся ли ежегодно итоги выполнения коллективного договора	-	-
7.7.	Имеет ли место включение в коллективные договора положений, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	5	4
7.8.	Доступен ли Коллективный договор для ознакомления работников	-	-
7.9.	Иные нарушения		
ИТОГО:	Указывается общее количество проверенных медицинских организаций за 2018 год	867 Общее количество нарушений, выявленных в ходе проверки	828 Общее количество устраненных нарушений

**Председатель
Кемеровской областной
организации Профсоюза**



Егорова Л.В.

**Правовой инспектор ЦК Профсоюза
по Кемеровской области**



Злыгостева Т.В.

За отчетный период правовым инспектором труда, совместно с внештатными правовыми инспекторами, были проведены проверки по соблюдению работодателями трудового законодательства РФ по теме: «**Защита трудовых прав работников медицинских организаций**» под девизом «**Трудовое законодательство на контроле Профсоюза**», в ходе которых выявлено 863 нарушений норм трудового права, по итогам проверок составлены акты, выписаны представления.

Расчет нарушений проводился по количеству медицинских организаций и каждому виду нарушения, а не по количеству работников.

Правовым инспектором труда был осуществлен контроль за выполнением выданных представлений. Практически все выявленные нарушения работодателями устранены.

Проведение годовой профсоюзной тематической проверки в соответствии с темой было включено в план работы на 2018г., с внештатными правовыми инспекторами проведено обучение по вопросам проверки, даны разъяснения и рекомендации, итоги проведенных проверок рассмотрены на пленуме обкома Профсоюза 20.12.2018г.

I. Вопросы, связанные с заключением трудового договора.

Приказы о приеме на работу соответствуют условиям трудовых договоров, несоответствие наименованию организации или наименованию должностей в приказах не выявлено, однако имеются нарушения несоответствия наименования должности номенклатуре должностей утвержденной Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 декабря 2012 г. N 1183н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников" (санитарка палатная, санитарка-буфетчица, санитарка-уборщица, санитарка операционная и т.д.).

Во всех проверенных учреждениях с работниками заключены трудовые договора в письменной форме. Выявляются случаи отсутствия подписи работника в трудовом договоре, что является нарушением норм ст. 67 Трудового кодекса РФ (далее-ТК РФ), впоследствии данные нарушения устраняются.

Содержание трудовых договоров в основном соответствуют требованиям ст. 57 ТК РФ. Выявленные нарушения по данному разделу касались:

- отсутствия в трудовом договоре конкретных условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- отсутствие ознакомления работников под роспись с должностными обязанностями, если они являются локальным актом медицинской организации;
- необоснованного заключения срочного трудового с работником;
- место и дата заключения трудового договора.

В ряде медицинских организаций выявлены нарушения при оформлении приема на работу, а именно отсутствуют документы, подтверждающие ознакомление работников с локальными актами организации.

В некоторых медицинских организациях при «дежурстве» врачей сверх месячной нормы рабочего времени не оформляется трудовой договор (внутреннее совместительство), в нарушение ст.282 ТК РФ.

Частично отсутствует ознакомление работников с приказами о приеме на работу, при расторжении трудового договора, при привлечении работников к

работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (в нарушение ст.ст.68,84 прим.1 Трудового кодекса РФ). Например: ГАУЗ КО «Кемеровская городская детская клиническая больница № 7» Михайлова А. написала заявление о приеме на работу в должности медицинской сестры участковой педиатрического отделения № 1 с 03.08.2015 года (дата написания заявления отсутствует – предположительно 28.07.2015 г.).

03.08.2015 года заключается трудовой договор № 218, дата начала работы – 03.08.2015 года. Приказ о приеме на работу от 28.07.2015 года № 741-лс. Работник знакомится с приказом 31.07.2015 года. 03.08.2015 года работника ознакомили с локальными нормативными актами учреждения.

При работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (внутреннее совместительство) не оформляется приказ о приеме на работу, в нарушении ст. 60.1 ТК РФ. Допускается совместительство водителей в нарушении ст. 329 Трудового кодекса РФ.

II. Вопросы, связанные с ведением трудовых книжек и внесения записей в них

Несвоевременно делаются записи в трудовые книжки, отсутствуют личные подписи работников, вкладыши в трудовые книжки не вшиваются, в нарушение Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 №225.

III. Вопросы, связанные с учетом рабочего времени

Во всех проверенных организациях в коллективном договоре либо локальном акте учреждения имеется перечень должностей, которым установлен сокращенный рабочий день. При определении продолжительности рабочего времени медицинских работников работодатели руководствуются постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", а также результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Практически во всех проверенных организациях фактически отработанное время водителями не соответствует таблице учета рабочего времени, осуществление водителями однодневной поездки в другой город происходит без оформления служебной командировки в нарушение ст. ст. 166-168 Трудового кодекса РФ, после проведенных проверок нарушения устраняются.

При проверке ГБУЗ КО «Кемеровская клиническая станция скорой медицинской помощи» установлено, что продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час ([ч. 1 ст. 95 ТК РФ](#)). При этом оплата за этот день производится как за полностью отработанный день. Работникам работающим по графику сменности не предоставляется дополнительное время отдыха или, с согласия работника оплата по нормам, которые установлены для [сверхурочной работы](#) ([ч. 2 ст. 95 ТК РФ](#)). Работодателю направлено представление нарушенные трудовые права работников восстановлены.

Нарушения, выявленные в ходе проверки, касаются также несоблюдения процедуры согласования графиков сменности с выборным органом Профсоюза, а также согласования с выборным органом Профсоюза привлечения работников к сверхурочной работе.

В основном нарушения выявляются не по причине намеренного ухудшения положения работников, а в связи с недостаточной правовой грамотностью работников кадровых служб.

По прежнему встречаются случаи введения суммированного учета рабочего времени с учетным периодом в один год для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в нарушении ст. 104 Трудового кодекса РФ.

В последнее время участились обращения по вопросу установленного фактически перерыва для отдыха и питания работникам, которые не могут оставить рабочее место для отдыха и питания, в таких случаях правовым инспекторам работодателю направляется акт с предложением пересмотреть существующий список подразделений и должностей, где перерыв для отдыха и питания невозможен, с включением в него дополнительных должностей.

Отмечается положительная тенденция обращения работодателей в профсоюзный комитет, а также вышестоящие профсоюзные организации с целью консультирования и получению дополнительной информации по вопросам применения трудового законодательства и в большинстве случаев работодатель прислушивается к мнению выборного профсоюзного органа. Считаю, что это является показателем признания работодателями профсоюза как социального партнера.

IV. Вопросы, связанные с предоставлением ежегодных отпусков

По данному разделу хотелось бы отметить, что такого нарушения как «Отсутствие мнения профкома при утверждении графика отпусков, а именно - письменного решения профкома в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ» в проверенных организациях не выявлено. Начиная с 2012 года обкомом Профсоюза по порядку предоставления отпусков работникам, проводилась активная работа. Разделение отпуска на части осуществляется только по **письменному** соглашению между работников и работодателем - данная норма прописана в Региональном отраслевом соглашении. Также урегулирован вопрос на местном уровне о порядке подсчета стажа дающего право на дополнительный отпуск за вредные условия труда путем утверждения единых рекомендаций Департаментом охраны здоровья и обкомом Профсоюза.

По разному в организациях выполняют норму закона о необходимости извещения работника о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. По мнению правового инспектора ознакомление с графиком отпуском не является извещением работника о времени начала отпуска, после направленных представлений работодатели соглашались с выявленным нарушением и либо извещают работника отдельным извещением, либо знакомят заблаговременно с приказом о предоставлении отпуска.

В 2018 году обострился вопрос продолжительности дополнительных отпусков работникам за вредные условия труда. Работодатели активно начали снижать продолжительность отпусков до минимальных гарантий предусмотренных

ТК. Обкомом профсоюза проверки конкретных медицинских организаций и направленные представления не давали желаемого результата, в связи с чем, было принято решение о необходимости нормативного закрепления данного вопроса на региональном уровне.

21 сентября 2018г. было подписано дополнительное соглашение к Региональному отраслевому соглашению между Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и Департаментом охраны здоровья населения Кемеровской области на 2016 – 2018 годы. Согласно которому, работодатели не имеют право снижать размер гарантий и компенсаций, установленных работникам на 01.01.2014г. Помимо этого установлена минимальная продолжительность дополнительного отпуска при классе 3.2 - 10 календарных дней.

V. Вопросы, связанные с оформлением приказов о прекращении трудовых отношений

Многие руководители учреждений, проблему повышения оплаты труда работникам при недостатке средств пытаются решать путем сокращения численности работников. В медицинских организациях Кемеровской области данная тенденция прослеживается. Повсеместно происходит уменьшение численности младшего медицинского персонала путем перевода работников с данных должностей на должности прочего персонала, увеличивается объём работы у медицинских работников.

В целях предупреждения массового нарушения трудовых прав работников, Обкомом профсоюза регулярно направляются разъяснительные письма руководителям медицинских организаций. В целях недопущения нарушений трудовых прав работников рекомендуется учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении данных мероприятий.

В ходе проверок данному вопросу, уделяется особое внимание, изучаются дополнительные соглашения о переводе работников на другую должность, а также должностные инструкции по вновь занимаемой должности. В случае выявления в должностных инструкциях трудовых действий относящихся к компетенции младшего медицинского персонала работодателям направляются представления о признании данного перевода не законным либо исключением из должностных обязанностей работников выполнения этих трудовых действий.

При проведении мероприятий по сокращению численности работников медицинских организаций уделяется особое внимание наличию оснований к проводимым мероприятиям, запрашиваются обосновывающие документы устанавливающие факт снижения объёма работы, либо основания к исключению данного вида работы.

При проведении мероприятий по пересмотру штатного расписания в феврале 2018г. в ГБУЗ КО «Кемеровская клиническая станция скорой медицинской помощи» и необходимости сокращения численности младшего медицинского персонала внештатным правовым инспектором обкома Брагиной О.М. были проведены переговоры с руководителем в результате которых было обоснованно доказано об отсутствии оснований к проводимым мероприятиям. Приказ об изменении штатного расписания был отменен.

VI. Вопросы, связанные с оформлением дополнительной работы в медицинской организации

В ходе проведения проверок рассматривались вопросы правильности оформления трудовых отношений при выполнении наряду с основной работой следующих видов выполнения дополнительной работы, а именно:

- на условиях совместительства;
- совмещение профессии (должности);
- расширение зоны обслуживания;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа.

По прежнему вопросы выполнения обязанностей временно отсутствующего работника являются очень актуальными по причине большого количества обращений со стороны работников, а также регулярном выявлении по данному вопросу нарушений в ходе проведения проверок. Практически во всех учреждениях области встречаются нарушения связанные с отсутствием согласования оплаты за осуществление дополнительной работы на время отсутствующего работника. Работодатели не обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности предусмотренную ст. 22 ТК РФ. Представления правовым инспектором по данному вопросу направляются регулярно, однако фактически оспорить норму заключенного трудового договора возможно только в судебном порядке, что работник не желает в последующем.

VIII. Вопросы, связанные с заключением и выполнением коллективного договора

Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора или внесения в него изменений отсутствовала в 3-х медицинских организациях. Работодателям направлены представления, нарушение на стадии устранения.

Имеются нарушения трудовых прав работников при внесении изменений в коллективные договоры и локальные акты медицинских организаций. Работодатели, в ряде случаев, толкуют изменения вносимые в правовые акты на уровне субъекта в части минимальных гарантий по оплате труда - в качестве максимально возможных.

Например: Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 28 июня 2017 г. № 320 «О внесении изменения в Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 124 "О примерном положении об оплате труда работников государственных медицинских организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений и находящихся в ведении Департамента охраны здоровья населения Кемеровской области" изменяется структура заработной платы работников медицинских организаций. Данным постановлением изменился, в том числе порядок и условия выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы. Данная выплата ее размер порядок и условия необходимо определять локальными актами медицинской организации. Работодатели, восприняв эти изменения буквально

толкованием, начали проводить мероприятия по упразднению данной выплаты из структуры заработной платы работников.

Приказом № 306 от 18.06.2018г. ГБУЗ КО «Березовская городская больница» (далее-Приказ) работодателем, в одностороннем порядке, с 01.10.2018г. работникам отменена выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

Пунктом №1 Приказа работодатель, в одностороннем порядке, в нарушении ст. 135 Трудового кодекса РФ, отменяет стимулирующую выплату за непрерывный стаж работы, выслугу лет (вносит изменения в коллективный договор) Пунктом № 2 Приказа работодатель поручает (на основании принятого им решения в пункте № 1) ведущему юрисконсульту и заместителю главного врача по экономическим вопросам (должностным лицам, не уполномоченным ст. 135 Трудового кодекса РФ) внести изменения в локальные акты медицинской организации, устанавливающие систему оплаты труда.

Правовым инспектором направлено представление об отмене Приказа ввиду его незаконности и не обоснованности. Работодатель отказывался отменять Приказ без письменных пояснений причин отказа, в последующем на встречу с работниками были приглашены представители Департамента охраны здоровья, где вновь профсоюзом были озвучены нарушения трудовых прав при изменении условий коллективного договора, работодатель принял замечания профсоюза и отменил спорный приказ. Выплата за стаж в данной медицинской организации сохраняется до настоящего времени.

Медицинские организации Кемеровской области, за указанный отчетный период, сотрудниками Профсоюза проверялись не однократно. В ходе проведенных проверок прослеживается положительная работа кадровых служб. В данный момент часть нарушений устранена. В целом, работодатели с пониманием относятся к проводимым Профсоюзом проверкам, оказывают содействие в предоставлении необходимых документов.

Правовой инспектор ЦК Профсоюза
по Кемеровской области



Злыгостева Т.В.

Приложение № 1

Список проверенных медицинских организаций по теме:

- ГБУЗ КО «Кемеровская городская клиническая поликлиника № 5»;
- ГБУЗ КО «Топкинская районная больница»;
- ГБУЗ КО «Промышленновская районная больница»;
- ГБУЗ КО «Полысаевская городская больница»;
- ГБУЗ КО «Междуреченская городская больница»;
- ГБУЗ КО «Осинниковская городская больница»;
- ГБУЗ КО «Киселевская городская больница»;
- ГБУЗ КО «Краснобродская городская больница»;
- ГБУЗ КО «Прокопьевская городская больница №1»;
- ГБУЗ КО «Беловская городская больница № 2»;
- ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская стоматологическая поликлиника № 2»;

ГБУЗ КО «Беловская станция скорой медицинской помощи»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская клиническая больница № 29»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская клиническая больница № 22»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская детская клиническая больница № 3»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская детская клиническая больница № 4»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская детская стоматологическая поликлиника № 5»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая станция скорой медицинской помощи»;
ГБУЗ КО «Кемеровский областной клинический кардиологический диспансер имени академика Л.С. Барбараша»;
ГБУЗ КО «Кемеровский клинический консультативно-диагностический центр»;
ГБУЗ КО «Яшкинская районная больница»;
ГБУЗ КО «Березовская городская больница»;
ГБУЗ КО «Кемеровская городская клиническая больница № 11»;
ГАУЗ КО «Кемеровская городская детская клиническая больница № 7»;
ГБУЗ КО «Прокопьевская городская поликлиника»;
ГКУЗ КО Кемеровский дом ребенка специализированный "Теплый дом";
ГБУЗ КО «Прокопьевская городская больница №4»;
ГБУЗ КО «Прокопьевская городская больница №3»;
ГБУЗ КО «Прокопьевская стоматологическая поликлиника №2»;
ГАУЗ КО «Управление транспорта»;
ГБУЗ КО «Гурьевская районная больница»;
ГБУЗ КО «Прокопьевская районная больница»;
ГБУЗ КО «Яшкинская районная больница»;
ГБУЗ КО «Березовская городская больница»;
ГБУЗ КО «Кемеровская клиническая станция скорой медицинской помощи»;
ГБУЗ КО Киселевская детская больница;
ГБУЗ КО «Новокузнецкая городская клиническая больница №11»;
ГБУЗ «Новокузнецкий клинический онкологический диспансер»;
ГБУЗ КО «Новокузнецкий клинический психоневрологический санаторий»;
ГКУЗ КО «Новокузнецкий дом ребенка специализированный №1 «Солнечный лучик»».