

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)

2024 года

М.П.



Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)

«16» мая 2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ РД «Городская клиническая больница»

(наименование медицинской организации)

на 2024 - 2027 годы

Принят на конференции работников
ГБУ РД «Городская клиническая больница»
Протокол № 27 от «13» мая 2024г.

Дата вступления

коллективного договора в силу

16 05 2024 года

Зарегистрирован

Регистрационный № 115 в РКУ ИЗМ РД в ИО, ул. Фрунзенская (орган по труду)

/ _____ / « 16 » 05 _____ 2024 г.

Махачкала 2024 год

Работодатель:

Главный врач

ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной

организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев

(подпись) (расшифровка подписи)

«___» _____ 20__ года

М.П.

_____ П.А. Омарова

(подпись) (расшифровка подписи)

«___» _____ 20__ года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ РД «Городская клиническая больница»

(наименование медицинской организации)

на 2024 - 2027 годы

Принят на конференции работников
ГБУ РД «Городская клиническая больница»
Протокол № ___ от «___» _____ 20__ г.

Дата вступления
коллективного договора в силу
_____ 20__ года

Зарегистрирован

Регистрационный № _____ в _____ (орган по труду)

_____/_____/«___» _____ г.

Махачкала 2024 год

Протокол подписания Коллективного договора
ГБУ РД «Городская клиническая больница»

(наименование медицинской организации)

на 2024-2027 годы

16 мая 2024г.

город Махачкала

В ходе коллективных переговоров между ГБУ РД «ГКБ» и ППО ГБУ РД «ГКБ» стороны пришли к соглашению по всем вопросам.

Коллективный договор ГБУ РД «Городская клиническая больница» на 2024-2027 годы обсужден и принят 13 мая 2024 года на конференции работников ГБУ РД «Городская клиническая больница», вступает в силу с 16 мая 2024 года действует до 16 мая 2027 года. Конференция ГБУ РД «Городская клиническая больница» поручила подписать Коллективный договор ГБУ РД «Городская клиническая больница» на срок на 2024-2027 годы от имени работодателя главному врачу ГБУ РД «Городская клиническая больница», Малаеву Х.М. и от имени работников – председателю Первичной профсоюзной организации ГБУ РД «Городская клиническая больница», Омаровой П.А.

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Х.М.Малаев

(подпись) (расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

П.А. Омарова

(подпись) (расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	5
2.	Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора.....	11
3.	Рабочее время	17
4.	Время отдыха. Отпуска.....	19
5.	Оплата труда	24
6.	Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанности сторон в области охраны труда.....	29
7.	Гарантия в области занятости	36
8.	Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюза, выборного профсоюзного органа	39
9.	Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации	42
10.	Развитие социального партнерства	45
11.	Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников...	45
12.	Заключительные положения.....	46
13.	Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ РД «Городская клиническая больница».....	48
14.	Приложение №2. Положение о комиссии по трудовым спорам.....	65
15.	Приложение №3. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	73
16.	Приложение №4. Перечень категорий работников, имеющих право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск.....	83
17.	Приложение №5. Комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда ГБУ РД «ГКБ» по улучшению условий и охраны труда.....	84
18.	Приложение №6. Положение об организации предварительных периодических медицинских осмотров работников, занятых на вредных работах и работах с вредными и (или) опасными производственными факторами труда.....	87
19.	Приложение №7. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.....	104

20.	Приложение №8. Правила обеспечения работников ГБУ РД «ГКБ» средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.....	105
21.	Приложение №9. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.....	143
22.	Приложение №10. Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУ РД «ГКБ».....	147
23.	Приложение №11. Перечень должностей, работа в которых дает право работникам на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2.....	150
24.	Приложение №12. Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница».....	152

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ РД «Городская клиническая больница» (далее - ГБУ РД «ГКБ») на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - ГБУ РД «ГКБ», в лице главного врача Малаева Х.М., именуемый далее «Работодатель» и «Работники» ГБУ РД «ГКБ», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ГБУ РД «ГКБ», в лице ее председателя Омаровой П.А., именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее – Стороны.

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Устав), является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

1.4. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права и с учётом требований статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 30 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии с Отраслевыми и Региональными соглашениями (далее – Соглашение).

Действие Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с ГБУ РД «ГКБ»

Во исполнение настоящего Договора в ГБУ РД «ГКБ» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты нацелены на улучшение и конкретизацию положения работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; режимов труда и отдыха, условиях и охране труда, гарантий, компенсаций и льгот для работников, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным сторонами договора, содействия занятости и профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации работников, соглашениями мер социальной поддержки, занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе медицинской организации.

1.5.1. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и

т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан, распространяются только на членов профессионального союза работников здравоохранения РФ. По вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, профсоюзная организация вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (далее - сокращенное наименование медицинской организации), ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

1.7. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными социальными партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять. Залогом партнерства в отношениях Сторон и возможности выполнения взятых обязательств каждой из Сторон, является стабильная работа всех подразделений ГБУ РД «ГКБ», в том числе, по совершенствованию и реализации системы оплаты в зависимости от результатов и качества труда работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан (наименование субъекта РФ).

1.7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.8.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Дагестан (наименование субъекта РФ), действие которых распространяется на медицинскую организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.8.2. не включать в трудовые договоры и локальные нормативные акты условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями установленными ТК РФ и Отраслевыми Соглашениями;

1.8.3. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;

1.8.4. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

1.8.6. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

1.8.8. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.8.9. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.8.10. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

1.8.11. информировать Профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении медицинской организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8.12. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4 статьи 135, часть 3 статей 152 154 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ) (вносится в коллективный договор только в случае, если Правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к нему);
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ);
- при необходимости определение форм подготовки и дополнительного профессионального

образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214¹ ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);
- определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей (часть 5 статьи 326 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статьи 8, 372 ТК РФ).

1.8.13. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

1.9. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (часть 1 статьи 224 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (статья 229 ТК РФ);
- в иных комиссиях, созданных в медицинской организации.

1.10. Профсоюзный комитет, как полномочный представитель работников, обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (часть 2 статьи 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 статьи 135 ТК РФ);
- добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора,

соглашения, принятия локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом (ст. 8, 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (статья 370 ТК РФ);
- выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ);
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (статья 370 ТК РФ);
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза и членов их семей.

1.11. В соответствии с ТК РФ, Законом «О профсоюзах», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, РД, Уставом, Соглашениями и настоящим Договором Профсоюзный комитет имеет право:

1.11.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- оплаты труда работников;
- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- аттестации работников;

1.11.2. вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);

1.11.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

1.11.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам профсоюза.

1.12. Работники обязуются:

1.12.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами медицинской организации;

1.12.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим

- труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем;
- 1.12.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 1.12.4. выполнять установленные нормы труда;
- 1.12.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, в том числе, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 1.12.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 1.12.7. воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.
- 1.13. Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.
- 1.13.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.
- 1.13.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет в соответствии со статьей 43 ТК РФ (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).
- 1.13.3. Продление действия коллективного договора на новый срок, оформляется отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируется в государственном учреждении службы занятости населения муниципального образования в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.
- 1.14.3. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) медицинской организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.15. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ и статьи 377 ТК РФ).
- 1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего Договора.
- 1.17. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.
- 1.18. В течение семи дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в

уполномоченный орган по труду.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить всех работников под роспись с настоящим Договором в течение 2 (двух) недель с момента уведомительной регистрации, а также другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и всех вновь поступающих работников под роспись при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения Договора.

1.20. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта договора в течение 3-х месяцев со дня начала переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола (статья 40 ТК РФ).

1.21. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, настоящим Договором. Внесение изменений и дополнений производится после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ранее действующим Договором, Соглашением и нормами законодательства РФ.

1.22. Стороны договорились осуществлять ежегодный контроль за выполнением Договора на собрании (конференции) работников медицинской организации, в рамках проведения, которого Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.23. При проведении контроля за выполнением настоящего Договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ). За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ).

II. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда и права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (статья 67 ТК РФ).

2.1.3. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового

договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, а также обязательным условием трудового договора является уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

2.1.5. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.1.7. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (статья 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя; (по согласованию между работодателями)
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

2.1.8. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 80 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 Трудовым Кодексом РФ.

2.1.9. Изменение определённых сторонами условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.1.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 82, 178–181 ТК РФ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевыми Соглашениями.

В случае ликвидации медицинской организации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, работодатели сообщают об этом работникам, а также информируют Профсоюзный комитет (с приложением проекта приказа, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения) и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.11. В случае отсутствия у работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (статья 73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей медицинской организации, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

2.1.12. Локальный нормативный акт в медицинской организации – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном законом порядке.

2.1.13. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета, в установленном ТК РФ порядке.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором (статья 68 ТК РФ), содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в строгом соответствии с требованиями статей 72–74 ТК РФ).

2.2.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой ст. 351.7, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.2.4. Руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов здравоохранения, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статьи 372, 373 ТК РФ).

2.4. Работодатель освобождает работников от работы на 2 (два) рабочих дня с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или присоединяет указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску, на основании письменного заявления работника. Оплата производится из средств фонда оплаты труда (ОМС).

2.5. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который должен содержать:

2.5.1. сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

2.5.2. порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

2.5.3. перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

2.5.4. срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

2.6. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и должен предусматривать:

2.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие (рекомендуем прописывать 2-месячный срок уведомления по статье 74 ТК РФ).

2.8. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

2.9. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника (за исключением лиц, которые

приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж)

2.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.11. При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.12. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться в электронной форме.

2.13. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

2.14. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

III. Рабочее время

3.1. Режим труда устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников медицинской организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени вне зависимости от условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- не более 39 часов в неделю – для медицинских работников в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ;

- 36, 33, 30, 24 часа в неделю – для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- 36 часов в неделю – для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ;

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ);

- для инвалидов I или II групп - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (статья 92 ТК РФ), при этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (92 Трудового Кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4)

устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

3.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части 1 статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

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

3.6. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьями 93-95, 100 - 105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- составление графиков сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ;
- гибкое рабочее время для отдельных категорий работников;
- дежурство на дому для отдельных категорий работников.

3.7. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется статьей 60 ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

3.8. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и принимаются с учетом мнения (согласования) Профсоюзного комитета. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте (статья 103 ТК РФ).

3.9. Порядок работы в ночное время регламентируется статьей 96 ТК РФ.

Ночным признается время - с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

3.10. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей — инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в

возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

3.11. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, осуществляется только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ);
- работы в выходные и праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе и на работников, работающих по совместительству.

3.13. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в трудовом договоре по совместительству.

IV. Время отдыха. Отпуска.

4.1. Всем работникам медицинской организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 № 14-2/В-395, от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456).

4.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

4.3. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181 –ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной медицинской организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: (статья 122 ТК РФ).

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Республики Дагестан;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно Работодателем с в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной первичной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ), в порядке установленном статьей 372 ТК РФ.

С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

4.7. Отдельным категориям работников устанавливается ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статьи 117-119), удлиненные оплачиваемые отпуска (могут быть отражены в отдельном приложении к Договору).

4.7.1. В соответствии с законодательством (статья 116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

4.7.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к Договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда; В соответствии с **пунктом 5.19.** Отраслевого соглашения ДРО ПРЗ РФ по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет **14 календарных дней.**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, и при условии установления по результатам СОУТ класса вредности 3.1. имеют право на сохранение всех

видов компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том случае, если условия труда на рабочем месте остались неизменными. Порядок и условия осуществления данных мер не могут быть ухудшены. Работодатель не вправе отменить (изменить) ранее назначенные компенсации (п. 3 ст. 15 Закона № 421-ФЗ).

Правовое основание: часть 3 статья 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»

К данной категории работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 - 14 календарных дней;

при установлении класса 3.3 - 17 календарный день;

при установлении класса 3.4 - 21 календарных дней;

при установлении класса 4.0 - 25 календарных дней.

При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ.

4.7.3. В соответствии с пунктом 5.20. Отраслевого соглашения ДРО ПРЗ РФ по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922.

Данная компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается постановлением Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Продолжительность данного отпуска не зависит от результатов специальной оценки условий труда.

4.7.3. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, могут заменить отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. Порядок исчисления размера денежной компенсации определяется коллективным договором, но не может быть менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

4.7.4. за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ) (приложение № 4);

4.7.5 за непрерывный стаж работы (свыше 3 лет), предоставляется отпуск продолжительностью 3 дня (постановление Правительства РФ от 20.12.2021 № 2365), в том числе:

- врач-специалист участковых больниц, расположенных в сельской местности;
- средний медицинский персонал участковых больниц, расположенных в сельской местности; амбулаторий (в том числе врачебных), фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в сельской местности;
- врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, территориальных участков городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинета врача-педиатра участкового;
- медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- врач скорой медицинской помощи выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи;
- средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра - анестезист) выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, осуществляющих санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами, наземным, водным и другими видами транспорта; выездных экстренных консультативных бригад скорой медицинской помощи;
- старший врач станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи, станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- фельдшер врачебных амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;
- врач, средний медицинский персонал домов (отделений) сестринского ухода, хосписов, расположенных в сельской местности;
- врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) терапевтических и педиатрических участков в поликлиниках (поликлинических отделениях);
- водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи (на основании (постановление Совмина РСФСР от 23.02.1991 № 116).

4.7.6. работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в

соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 14, пунктом 2 части 1 статьи 18, пунктом 4 части 2 статьи 19, пунктом 2 части второй статьи 20 Закона РФ № 1244-1 от 15.05.1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.9. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, с уведомлением работодателя не менее чем за три рабочих дня (статьи 128, 262 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 к. д.;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 к. д.;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 к. д.;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. - до 14 к. д.;
- ветеранам боевых действий на территории других государств - до 35 к. д.;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 к. д.;
- работающим инвалидам - до 60 к. д. в году;
- работникам в случае рождения ребенка и по случаю бракосочетания - до 5 к. д.;
- работникам в случае смерти близких родственников - до 5 к. д.
- работникам в случае их болезни до 3-х дней в году без документального подтверждения факта болезни;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 мес. в рабочем году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со статьей 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

4.11. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно статье 257 ТК РФ.

4.12. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.13. В соответствии со статьей 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за

работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.14. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

4.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ). При этом замена денежная компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

4.16. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.17. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

4.18. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений (статья 370 ТК РФ);
- предоставлять мотивированное мнение при утверждении графика отпусков, при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

V. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1 Система оплаты труда работников медицинской организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ РД «ГКБ» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников ГБУ РД «ГКБ» разработано в соответствии с постановлением Правительства РД на соответствующий календарный год и Перечнем платных услуг, предоставляемых медицинскими организациями за счет средств предприятий, учреждений, организаций и личных средств граждан, утвержденных постановлением Правительства РД (наименование субъекта РФ) и приказом Министерства здравоохранения РД, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Считать оплату труда работников государственной системы здравоохранения Республики Дагестан, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности. Установление объемов финансирования Организаций и разработку нормативных правовых актов по

оплате труда работников медицинских организаций осуществлять, руководствуясь Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012 года и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из различных бюджетов, отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожными картами»).

Оплату труда работников производить в соответствии с принятыми в Организации Положениями об оплате труда, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций и разработанными на основе Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения республики Дагестан, согласованного с Дагестанской республиканской организацией Профсоюза.

5.1.2. Предоставлять Дагестанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации по её запросам информацию о численности и составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально - трудовым вопросам.

5.1.3 Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства РД приказами министерства здравоохранения РД и локальными нормативными актами медицинской организации.

5.1.4. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.5. При введении «эффективного контракта» заключать в порядке установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками учреждений Минздрава Республики Дагестан в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1.6. Информировать работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по категориям работников.

5.1.7. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников ГБУ РД «ГКБ», включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются и изменяются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии нормативными правовыми актами РФ, РД.

5.1.8. Оплата труда (доплата) работников, исполняющих обязанности временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) устанавливается только с письменного согласия работника (по соглашению сторон).

5.1.9. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в медицинской организации;

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства.

5.2.2. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и Республики Дагестан.

5.2.3. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, их утверждении и внесении изменений учитывать мнение первичной организации Профсоюза.

5.2.4. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии

5.2.5. Работникам организации, получающим заработную плату в размере ниже МРОТ, осуществлять доведение заработной платы до уровня МРОТ с учетом решений Конституционного суда РФ от 07.12.2017г. № 8-П; от 11.04.2019г. № 17-П; от 16.12.2019г. № 40-П и рекомендации Минтруда на 2023г.

5.2.6. Сохранять уровень заработной платы медицинских работников в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

5.2.7. Сроком выплаты заработной платы является 10-ое число следующего за отчетным, срок выдачи аванса 25-ое число текущего месяца (могут быть другие даты). Работникам, принятым на работы впервые, приступившим к исполнению трудовых обязанностей после отпуска и другим причинам в период с 01 по 10 число любого месяца выплата заработной платы (аванса) производится через 15 дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

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

5.2.9. Не допускать удержания из заработной платы работника, за исключением случаев предусмотренных ст.137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2.10. В соответствии со ст. 130, 132, 134 проводить индексацию заработной платы (увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных) окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на эти цели.

5.2.11. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного

срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья № 236 Трудового Кодекса РФ).

5.2.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.2.13. Расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утвержденные руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ), выдавать ежемесячно.

5.2.14. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.2.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.2.16. Сохранять за работниками, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

5.2.17. Устанавливать при изменении условий оплаты труда, заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.18. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в повышенном размере:

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, в порядке и размерах, определёнными органами исполнительной власти Республики Дагестан;

б) работникам медицинской организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатами специальной оценки условий труда:

класс 3, подкласс 3.1 – не менее 4% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.2 – не менее 8% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 – не менее 12% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.4 – не менее 15% оклада (должностного оклада);

класс 4 – не менее 16% оклада (должностного оклада).

В соответствии с положением об оплате труда (приложение №12)

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

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

5.2.21. Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

- рабочим - из расчета оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.2.22. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для работников медицинской организации локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм ТК РФ, иных нормативно-правовых актов РФ и субъекта РФ, коллективного договора, в части оплаты труда работников

VI. Охрана труда

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанности сторон в области охраны труда

6.1 Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и охраны труда работникам.

6.2. Для реализации комплекса мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором Работодатель:

- организует работу по условиям и охране труда в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством РД и локальными правовыми актами.
- создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом требований приказа Минтруда России от 29.10.2021 N776н.
- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н .

За счет средств медицинской организации предоставляет помещение для заседаний комитета (комиссии) по охране труда, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комитета (комиссии) с проверкой знаний требований охраны труда.

- создает при численности работников более 50 человек службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и определяет структуру и численность службы охраны труда, в соответствии с требованиями законодательства и приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37 (ст. 223 ТК РФ).
- оказывает методическую и иную помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение и проверку знаний требований по охране труда, представляет им оплачиваемое время для осуществления функций контроля, а также по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10–ФЗ.
- устанавливает членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, а также членам комиссии по проведению специальной оценки условий труда для участия в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, опроса и информирования работников об условиях труда на их рабочих местах нормируемое и оплачиваемое время по должности (специальности) или профессии - 6 часов в неделю.
- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по

охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

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

- организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

- разрабатывает с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н и осуществляет конкретные мероприятия улучшения условий труда и предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, обеспечивает их выполнение и финансирование.

Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение № 6).

- организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (ст. 214, 220 ТК РФ).

Определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием отделений, подразделений учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работники кадровых служб (ответственные) направляют лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в лечебные учреждения, проводящие медицинский осмотр (Приложение № 7).

Принимает меры по недопущению работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

- приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами. (ст. 214, 221 ТК РФ; Приказ Минтруда № 767н от 29.10.2021г.) (с 1 сентября 2023г. вступил в силу приказ Минтруда № 767н от 29.10.2021г.).

Выдача средств индивидуальной защиты работников сверх установленных норм производится согласно списку, прилагаемому к коллективному договору (Приложение №8).

Организовывает с участием представителей выборных органов Профсоюза проведение контроля за соблюдением, установленных в законодательстве, норм выдачи и Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществляет допуск должностных лиц органов исполнительной власти государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственного контроля (надзора) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей выборных органов и инспекторов

труда Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимых экспертиз условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 214,370 ТК РФ).

- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (вступает в силу с 01.01.2023 г.).

6.3. При осуществлении в соответствии с законодательством мероприятий по охране труда работодатель обеспечивает:

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- учет мнения Профсоюзного комитета при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;

- контроль с участием уполномоченных по охране труда Профсоюза за соблюдением работниками требований охраны труда;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями законодательства;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- выплату единовременного пособия за счет средств организации работнику при установлении инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине организации в размере не ниже:

по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;

по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;

по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка с учетом суммы единовременной страховой выплаты потерпевшему, предусмотренной статьей 11 федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и информирование об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток территориальное объединение профсоюзов (региональную, межрегиональную организации Профсоюза);

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- участие представителей Профсоюзного комитета в созданной для проведения специальной оценки условий труда комиссии, включая случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда, установленные статьей 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ.

- ведет в установленном порядке учет средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов, и представляет в территориальный орган ФСС отчет об их использовании в соответствии Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

- проводит анализ трудопотерь от случаев травматизма и профзаболеваний в организации.

- несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работник увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- осуществляет работникам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу с вредными условиями труда, а также на основании письменного заявления компенсационные выплаты им в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производит в соответствии с установленными в законодательстве порядком, нормами и условиями, установленными приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

Перечень норм бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов прилагается к коллективному договору (Приложение № 11).

- принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.

- проводит с участием Профсоюзного комитета полугодовой анализ состояния условий

труда на рабочих местах и занятым на них работникам.

- совместно с Профсоюзным комитетом организует и проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» с награждением победителей 1 этапа смотра-конкурса в соответствии с принятым в Профессиональном союзе работников здравоохранения Российской Федерации Положением о смотре-конкурсе.

- рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзным комитетом постановления, предложения, мнения и представления по вопросам условий и охраны труда.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда.

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях.

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Республики Дагестан и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, гражданской обороне, правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- оказывать содействие в организации проведения производственного контроля условий труда и обнаружения, распознавания и описания профессиональных рисков, в контроле за соблюдением Методики проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и объективностью её результатов, а также соблюдением размеров предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условий труда.
- принимать участие в разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования охраны труда.
- разрабатывать и направлять предложения по улучшению работы по охране труда и сохранению здоровья работников учреждения и его структурных подразделений.
- участвовать в разработке планов по вопросам охраны труда и другим вопросам, направленным на обеспечение безопасной деятельности учреждения.
- контролировать выполнение законодательства по вопросам страхового возмещения вреда, причиненного работнику в результате производственной травмы и профессионального заболевания в связи с его профессиональной деятельностью, а также семьям погибших членов Профсоюза.

6.7. Профсоюзный комитет по вопросам условий и охраны труда:

- организует работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и иными положениями и Регламентами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.
- информирует вышестоящие органы Профсоюза о результатах проводимой работы и возникающих проблемах при реализации полномочий по осуществлению контроля в области условий и охраны труда.
- для направления Работодателю на заседании утверждает мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд.

6.8. Специальная оценка условий труда (СОУТ).

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – единый комплекс последовательно выполняемых процедур по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты;

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией (организациями), имеющей аккредитацию на право проведения СОУТ, привлекаемой работодателем для проведения специальной оценки условий труда на основании договора гражданско-правового характера (далее – аккредитованная организация).

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ). Специальная оценка условий труда на каждом рабочем месте осуществляется не реже одного раза в пять лет.

В обязанности Работодателя входят (ст. 4 ФЗ №426 от 28.12.2013 г.):

- рассмотрение замечаний и возражений работника относительно результатов специальной оценки условий труда, поступивших в письменном виде;
- письменное ознакомление работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), а также утверждается график проведения работ по специальной оценке условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, эксперты и сотрудники аккредитованной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается работодателем.

При реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ФЗ №421 от 28.12.2013 г.).

Результаты специальной оценки условий труда применяются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд

Российской Федерации;

- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание и при установлении диагноза профессионального заболевания по итогам оценки состояния здоровья;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда;
- определения объемов санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников с учетом государственных нормативных требований охраны труда;
- принятия решения об ограничении труда для отдельных категорий работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения объема и периодичности проведения работ по мониторингу условий труда;
- контроля состояния условий труда на рабочих местах.

VII. Гарантии в области занятости

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились:

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать меры по занятости и социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что массовым увольнением работников считается:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

Дагестанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников Организаций при их реорганизации.

7.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

7.1.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, также сокращения численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в ГБУ РД «ГКБ» в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в медицинской организации работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеют право на

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала медицинской организации.

7.1.5 При сокращении штатной численности работников учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (при этом оценка уровня квалификации работника определяется его документально подтвержденной подготовкой и результативностью работы в предшествующие периоды).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- работники, имеющим семью (при наличии 2-х и более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, или получающих от него помощь, являющуюся для него единственным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- члены Профсоюза;
- проработавшим более 10 лет в данном учреждении;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего образования или среднего профессионального образования;
- близкие родственники (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) которых, проходили службу в зоне СВО.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата:

- издать приказы с указанием причин, сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся высвобождением работников и учитывающей преимущественное право оставления на работе;
- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 ТК РФ).
- оказывать, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата организации и т.д.

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в т.ч. работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и состояния здоровья.

7.2.3. Не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в т.ч. и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.2.4. Согласно пункту 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации

принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работникам другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81, статья 180 ТК РФ).
- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ).
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (часть 3 статьи 82 ТК РФ).
- обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в медицинскую организацию по их предварительным договорам или заявкам, с выплатой им компенсационных гарантий, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ.
- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.2.7. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или производить переобучение за счет собственных средств.

7.2.8. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

7.2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке программы занятости.
- обеспечивать защиту прав и законных интересов работников, являющихся членами Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.
- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и аккредитации работников.
- осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

VIII. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

8.1. Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников ГБУ РД «ГКБ» при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза:

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзного комитета в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют их функционированию.

8.2.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнерства, уважения взаимных интересов и в интересах медицинской организации и ее работников.

8.2.3. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам:

- защиты социально – трудовых, экономических и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, внесения изменений и дополнений в него, продлении и контроле за его выполнением;
- соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- другим вопросам.

8.2.4. Предоставляет возможность Профсоюзному комитету и обеспечивает его участие в работе коллегиальных органов управления медицинской организации при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

8.2.5. Не препятствует вступлению работников в Профсоюзный комитет, оказывая содействие региональным организациям Профсоюзного комитета в создании и укреплении первичных профсоюзных организаций, независимо от организационно - правовой формы.

8.2.6. Обеспечивает невмешательство в финансовую деятельность организации Профсоюза, имущество, в том числе финансовые средства Профсоюза, являются единой и неделимой собственностью Профсоюза.

8.2.7. Признает право Профсоюзного комитета на предоставление бесплатной информации о деятельности медицинской организации, необходимой для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона «О профсоюзах»):

- экономического положения медицинской организации;
- реорганизации (ликвидации) медицинской организации, ее структурных подразделений;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- организационных или технологических изменений условий труда, влекущих за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- рассматривает в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимает соответствующие меры;
- другим вопросам.

8.2.8. Признает право Профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 19 Закона «О профсоюзах»).

8.2.9. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю, в комиссии по трудовым спорам, а также включение председателя первичной профсоюзной организации в состав формируемых в Организации комиссий.

8.2.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором.

8.2.11. В целях создания условия деятельности Профсоюзного комитета предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по необходимости), необходимые нормативные правовые документы, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Закона «О профсоюзах»).

8.2.12. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников учреждения, в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ и ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Работодатель представляет освобождение от работы, ежемесячно продолжительностью до 4-х часов, с сохранением среднего заработка и места работы. Профсоюзный комитет распоряжается ими по своему усмотрению;

- освобождает работника — члена профсоюза от работы для участия в спортивно - массовых мероприятиях, профсоюзных молодежных Форумах Российского, Северо - Кавказского и Южного Федерального, Республиканского уровня с сохранением среднего заработка, как по основной, так и по совмещаемой должности.

- освобождает от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяют в коллективном договоре.

- освобождает от работы членов профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождает от работы членов профсоюза, избранных в состав выборных органов профсоюза для участия в работе

этих органов, заседаниях комиссий. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

Предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели для исполнения возложенных на них функций, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере среднего месячного заработка.

Для того, чтобы использовать право на предоставление времени для выполнения общественных обязанностей Профсоюзный комитет или профсоюзный актив должен уведомить Работодателя о конкретном сроке их использования, как правило не позднее чем за 3 дня. В отдельных случаях, по согласованию, сроки могут быть сокращены.

8.2.13. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ:

- предоставление после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;
- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;
- недопущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.
- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ, Отраслевое соглашение между Минздравом РД и ДРО ПРЗ РФ):
- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;
- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда региональной, межрегиональной организации;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.
- учет предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа региональной, межрегиональной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

8.2.14. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах:

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно

значимой деятельности в размере не менее 50% от должностного оклада;

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

8.2.15. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет ДРО ПРЗ РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в медицинской организации.

8.2.16. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (по решению Профсоюзного комитета).

8.2.17. Не препятствует представителям Профсоюза посещать медицинскую организацию, а также представляет бесплатную информацию о деятельности медицинской организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства.

8.3. Профсоюзный комитет обеспечивает:

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;

- осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором;

- обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;

- участие в проведении специальной оценки условий труда в медицинской организации.

IX. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации

Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы ГБУ РД «ГКБ», договорились о том, что:

Работодатель обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.1 Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.
- 9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 9.1.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 (Приложение № 12).;
- 9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках медицинской организации в соответствии с законодательством РФ, сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 9.1.5. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 года № 781;
- 9.1.6. Обеспечивать ежегодное (не позднее 1-го ноября) предоставление в органы ПФР Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение; - Обеспечивать своевременное и качественное представление в органы ПФР уточняющих справок, подтверждающих занятость застрахованных лиц на работах с особыми условиями труда, для конвертации пенсионных прав и для назначения досрочных пенсий;
- Оказывать содействие органам ПФР в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и заработке застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц;
 - Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов;
 - Обеспечивать для медицинских, фармацевтических и иных работников системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью, обязательное страхование в соответствии с перечнем должностей, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью работников
 - выплачивать единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работников организаций здравоохранения, при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи семьям погибших;
 - возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания;
 - обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся по уходу за

ребенком до достижения им возраста 1,5 лет

- принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.1.8. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).

9.1.9. Практиковать прием на работу специалистов с предоставлением служебного жилья в соответствии с трудовым договором на период трудовых отношений. В случае увольнения работника из медицинской организации или увольнения одного из приглашенных из медицинской семьи, служебное жилье подлежит освобождению с целью дальнейшего использования для приглашения новых специалистов.

9.1.10. Предусматривать средства на поощрение работников и оказание им материальной помощи, при наличии финансовой возможности Работодателя и профсоюзного бюджета (для членов Профсоюза), в следующих случаях:

- при уходе на пенсию по возрасту и при наступлении юбилейных дат (50, 60, 70, 80 лет), при условии отработки в медицинской организации не менее 5 лет;
- смерти работника, близкого родственника работника (отца, матери);
- оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных матерей, одиноким матерям.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

9.2.2. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственно права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;
- содействие в повышении квалификации работника;
- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;
- содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- оперативная защита интересов по другим вопросам, в т.ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;
- обращение в профсоюзный комитет, председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также иным вопросам;
- рассмотрение и решение вопросов в улучшении жилищно–бытовых условий совместно с Работодателем;
- проводить оздоровление членов профсоюза и членов их семей в профсоюзных санаториях с 20% скидкой от стоимости путевки.
- проводить необходимую разъяснительную работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в организации отдыха детей и их оздоровления;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза попавших в трудную жизненную ситуацию.

Х. Развитие социального партнерства

10.1 В целях развития социального партнерства Стороны:

10.1.1 Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

10.1.2 Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3 Принимают меры по обеспечению Работодателем и Профсоюзным комитетом выполнения установленных данным Договором социальных гарантий работникам и их семьям.

10.1.4 Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждения.

10.1.5 Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Договора, а также подготовки изменений и дополнений в действующий Договор.

10.2 Профсоюзный комитет:

10.2.1 Способствует реализации данного Договора и взаимодействует с Работодателем на принципах социального партнерства.

10.2.2 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

10.2.3. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, отстаивает интересы работников.

Раздел XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников

11.1. Стороны договора считают молодыми работниками медицинской организации граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники) в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации", имеющих высшее или среднее профессиональное образование, впервые принятых на работу на основании трудового договора.

В соответствии с постановлением правительства от 8 октября 2009 года № 346 «Об утверждении оплаты труда работников здравоохранения Республики Дагестан» молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% от оклада (должностного оклада) на первые три года.

11.2 Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в медицинской организации являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в медицинской организации;
- развитие творческой активности молодых работников;
- активизация и поддержка досуга молодых работников через проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11.3. Стороны Договора в целях сохранения и развития потенциала медицинской организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют работодателям:

- содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности подведомственной организации.
- председателю Молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;
- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении.
- устанавливать наставникам выплаты стимулирующего характера в размере, определяемом коллективным договором;
- осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;
- предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан и коллективным договором.

11.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация:

- обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной профессиональной деятельности;
- устанавливают именные стипендии (при наличии финансовых средств) студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования за отличную успеваемость;
- организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

XII. Заключительные положения

12.1. Стороны Договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящий Договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются

соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.3. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по труду, имеющие одинаковую юридическую силу.

12.4. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников ГБУ РД «ГКБ» в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБУ РД «ГКБ»

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
ГБУ РД «Городская клиническая больница»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом и устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в медицинском учреждении (далее - Учреждение, Работодатель).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иным действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются главным врачом Государственного бюджетного учреждения и его заместителями в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются главным врачом Государственного бюджетного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения. Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в ГБУ РД «ГКБ» Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Правила приема и увольнения сотрудников

2.1. Прием на работу осуществляется на основании трудового договора, заключаемого с работником в порядке, определенном гл. 11 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается главным врачом Государственного бюджетного учреждения и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Государственном бюджетном учреждении. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

2.3. При заключении трудового договора работник обязан представить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную 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.

При приеме на работу, требующую обязательного предварительного медицинского осмотра, предъявляется также медицинская справка установленного образца.

2.4. Прием на работу оформляется приказом главного врача ГБУ РД «ГКБ», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа.

При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. Прием на работу в ГБУ РД «ГКБ» осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от одного до трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать две недели.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. На всех работников, проработавших в ГБУ РД «ГКБ» свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа в ГБУ является для работника основной.

2.7. При приеме на работу Государственное бюджетное учреждение обязано:

- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка (положением) и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором;
- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну Организации, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.8. Все изменения и (или) дополнения трудового договора оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, составляются в 2-х экземплярах и подписываются работником и работодателем, вступают в силу с момента подписания обеими сторонами. О внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор издается приказ.

2.9. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 Трудового кодекса Российской Федерации и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом Работодателя за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Днем увольнения работника является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В последний день работы ГБУ РД «ГКБ» обязано выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБУ РД «ГКБ» и по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В трудовую книжку работника вносится запись о причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

2.10. При прекращении трудового договора работник обязан получить обходной лист и вернуть ГБУ РД «ГКБ» все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБУ РД «ГКБ» невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения на руки, ГБУ РД «ГКБ» направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБУ РД «ГКБ» на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления ГБУ РД «ГКБ» освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от ГБУ РД «ГКБ» (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм ему в указанные сроки выплачивается не оспариваемая сумма.

3. Права и обязанности работника и работодателя.

Ответственность Сторон

а. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБУ РД «ГКБ» в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные коллективным договором ГБУ РД «ГКБ».

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РД «ГКБ» трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;
- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц ГБУ, сделанные в пределах их полномочий;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;

- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории ГБУ РД «ГКБ»;
- хранить государственную, врачебную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) - в предусмотренных законодательством случаях;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- бережно относиться к имуществу ГБУ РД «ГКБ» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; использовать машины, оборудование, оргтехнику ГБУ только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- сообщать кадровой службе об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;
- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам ГБУ РД «ГКБ», а также ее деловой репутации.
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется профессиональными обязанностями медицинских и фармацевтических работников, а также обязанностями других работников, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих.

3.4. Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. В частности, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБУ РД «ГКБ» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

3.6. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного разговора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУ в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;

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

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

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

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

3.7. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекается к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекается к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В Государственном бюджетном учреждении предусматривается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - в субботу и воскресенье;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - в воскресенье;

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- неполная рабочая неделя;

- сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени (учетный период 1 год).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для служащих и рабочих составляет 40 часов в неделю. Рабочий день начинается в 08 часов 00 минут и заканчивается в 17 часов

00 минут, с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье.

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, с перерывом на обед не менее 30 минут. Конкретная продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается в соответствии с **Постановлением** Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

Режим рабочего времени работников

Структурное подразделение	Должность	Установленный режим рабочего времени и времени отдыха			
		Продолжительность рабочей недели в часах/днях	Продолжительность рабочего дня (смены) в часах	Время начала и окончание работы (смены)	Выходные дни
Рентгенологическое отделение	Врач СМП ММП	30	6	с 08:00 до 14:00, с 14:00 до 20:00 с 20:00 до 08:00	Суббота, воскресенье (дневная смена); Дежурные смены по сменному графику работы (не менее 42 часов непрерывного отдыха в неделю)
Отделение рентгенэндоскопических методов лечения и диагностики	Врач СМП ММП	30	6	с 08:00 до 14:00, с 14:00 до 20:00 с 20:00 до 08:00	Суббота, воскресенье (дневная смена); Дежурные смены по сменному графику работы (не менее 42 часов непрерывного отдыха в неделю)
Остальные отделения стационара и параклиник	Врач СМП ММП	39	7,48	с 08:00 до 15:48, с 16:00 до 08:00, с 08:00 до 08:00 (24 часа в субботу, воскресенье)	Суббота, воскресенье (дневная смена); Дежурные смены по сменному графику работы (не менее 42 часов непрерывного отдыха в неделю)

Поликлиника № 1, детская поликлиника №4, женская консультация № 5, центр здоровья	Врач СМП Уборщица служебных помещений	39	7,48	с 08:00 до 15:48, с 11:00 до 18:48	Суббота, воскресенье
Общебольничны й медицинский и немедицинский, отдел кадров, бухгалтерия, экономический отдел, группа системного администрирования и технического сопровождения, отдел по работе с обращениями граждан, отдел материально-технического сопровождения и госзакупок	Главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер, начальники отделов и специалисты структурных подразделений административно-управленческого звена, персонал хозяйственной части, водители	40	8	с 08:00 до 17:00	Суббота, воскресенье

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.5. Графики работы (сменности) персонала составляются заведующими (начальниками) структурных подразделений ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени. Смены и перерывы между ними составляются в соответствии с требованиями ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации. Работники организации должны быть ознакомлены с графиком своей работы не позднее чем за один месяц до его введения.

5.6. Графики отпусков составляются заведующими (начальниками) структурных подразделений в конце года на следующий год. График отпусков составляется с учетом мнения работников.

5.7. Для медицинских работников педиатрических отделений детских поликлиник, работающих в образовательных учреждениях, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – в воскресенье (согласно графика работы образовательных учреждений города). Продолжительность рабочего дня в субботу накануне выходного дня не может превышать пяти часов.

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени утверждается в порядке, установленном действующим законодательством.

5.9. Водителям гаража устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

5.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.11. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает 6 часов, то перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться. Предоставление перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается в соответствии с графиками работ и по соглашению между работником и работодателем.

5.12. В любом случае продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками работ, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в неделю или другой учетный период. Утверждается администрацией ГБУ по согласованию с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

5.14. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.15. Подготовка к выполнению трудовой обязанности (надевание спецодежды, мытье рук, прием смены и т.п.) не относится к рабочему времени.

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

5.17. Запрещается в рабочее время:

а) заниматься деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с производственной деятельностью ГБУ РД «ГКБ» (кроме случаев, когда законодательством предусмотрена возможность выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время);

б) оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей. Работник может отсутствовать на работе только с предварительного письменного согласия главного врача ГБУ РД «ГКБ» или его заместителей;

в) употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества. Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, отстраняется от работы.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым главным врачом ГБУ РД «ГКБ» с учетом мнения профсоюзного комитета ГБУ РД «ГКБ» и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала путем издания приказа о предоставлении отпуска.

По соглашению между работником и ГБУ РД «ГКБ» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.16. Не допускается:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)

5.17. В соответствии со статьей 112 ТК РФ работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

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

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

26 июля - День Конституции Республики Дагестан;

15 сентября - День народного единства Дагестана;

- Ураза-байрам и Курбан-байрам.

Если эти праздники попадают на рабочие дни, то они объявлены нерабочими, а работа в праздничный нерабочий день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

ТК РФ установлено, что при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Исключение составляют выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями января.

5.18. Изменениями, внесенными в ст. 112 ТК РФ Федеральным законом от 23.04.2012 N 35-ФЗ, предусматривается, что Правительство Российской Федерации вправе переносить два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими январскими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

5.19. В соответствии с частью пятой ст. 112 ТК РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни Правительством Российской Федерации.

5.19. При этом четко регламентирован порядок переноса выходных дней. Установлено, что нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

5.20. Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

5.21. Работа в нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (статья 113 ТК РФ).

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. В медицинской организации устанавливаются поощрения:

- за успехи в работе;

- соблюдение трудовой дисциплины;

- продолжительную работу в медицинской организации;

- успешные рационализаторские предложения по улучшению работы медицинской организации.

6.2. В медицинской организации применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.3. Поощрения применяются главным врачом ГБУ РД «ГКБ» самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений (руководитель работника выносит руководителю медицинской организации представление о поощрении работника). В случае его удовлетворения руководитель медицинской организации издает приказ, в котором указывается причина и вид поощрения.

6.4. Поощрения доводятся до сведения трудового коллектива. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись о поощрении или награждении.

6.5. За особые трудовые заслуги работники могут быть предоставлены в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, к присвоению почетных званий и государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке и по согласованию с профсоюзным комитетом ГБУ.

7. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, ГБУ РД «ГКБ» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по следующим основаниям:

– за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории медицинского учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой

тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- принятие необоснованного решения руководителем медицинского учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу медицинской организации;

- однократное грубое нарушение руководителем медицинского учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2. Порядок наложения дисциплинарных взысканий установлен гл. 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дисциплинарные взыскания применяются руководством Учреждения.

– До применения взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа Работника дать объяснение в течение двух рабочих дней, составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания ГБУ должна затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее, чем двумя сотрудниками ГБУ РД «ГКБ» - свидетелями такого отказа.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином).

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

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

7.7. Право применять дисциплинарные взыскания имеет главный врач ГБУ РД «ГКБ». В его отсутствие дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

7.8. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника.

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по инициативе ГБУ РД «ГКБ», по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Ответственность ГБУ РД «ГКБ» за нарушение прав работников

8.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Кроме того, он может быть в установленном порядке привлечен к гражданской, административной и уголовной ответственности.

8.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника (решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления заявления о возмещении ущерба);
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.
- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

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

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

8.4. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя, а в случае спора – судом.

9. Заключительные положения

9.1. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников в организации, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах (в том числе правила охраны труда, противопожарной безопасности, защиты конфиденциальной информации и др.), подробно регламентируются в иных локальных нормативных актах Учреждения.

9.2. Настоящие Правила обязательны для соблюдения всеми работниками медицинского учреждения.

9.3. Настоящие Правила вступают в действие с момента их утверждения и действуют до утверждения новых правил.

9.4. По инициативе работников и работодателя в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)

1.1. Настоящее Положение вводится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является приложением к коллективному договору ГБУ РД «ГКБ»

1.2. Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Государственном бюджетном учреждении РД «Городская клиническая больница» (далее – ГБУ РД «ГКБ» или медицинская организация), за исключением споров, по которым ТК РФ и иные действующие федеральные законы устанавливают другой порядок их рассмотрения.

1.3. В соответствии с действующим ТК РФ индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между ГБУ РД «ГКБ», являющимся работодателем, и работником медицинской организацией, возникшие по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых работник ГБУ РД «ГКБ» заявляет в Комиссию.

1.4. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между ГБУ РД «ГКБ» и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях как с работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с медицинской организацией как с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

1.5. Индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.6. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

1.7. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ).

1.8. Решение об отказе в рассмотрении заявления работника в случае пропуска установленного срока обращения в КТС принимается комиссией после рассмотрения причин пропуска этого срока.

1.9. КТС имеет свою печать с обозначением полного наименования медицинской организации и своего наименования.

2. Образование комиссии по трудовым спорам

2.1. КТС образуется по инициативе работников ГБУ РД «ГКБ» и (или) ГБУ РД «ГКБ» как работодателя из равного числа представителей, по три человека от каждой из сторон на срок действия Коллективного договора (три представителя работников и три представителя работодателя).

Комиссии по трудовым спорам в структурных подразделениях ГБУ РД «ГКБ» не образуются.

2.2. Представители работодателя назначаются в КТС главным врачом ГБУ РД «ГКБ».

2.3. Представители работников в КТС избираются общим собранием трудового коллектива ГБУ РД «ГКБ» или делегируются представительным органом работников (профсоюзным комитетом) с последующим утверждением кандидатур на общем собрании трудового коллектива ГБУ РД «ГКБ».

2.4. Членами КТС могут быть избраны любые работники медицинской организации независимо от членства в профсоюзной организации, занимаемой должности и выполняемой работы.

2.5. Порядок избрания членов КТС, форма голосования (открытое или тайное) и число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное большинство) определяются общим собранием трудового коллектива медицинской организации.

2.6. КТС из своего состава избирает председателя комиссии, его заместителя и секретаря комиссии.

2.6.1. Председатель КТС организует работу КТС, председательствует на заседаниях, отвечает за ведение протокола и составление решений, подписывает протокол и решения КТС.

2.6.2. Заместитель председателя КТС исполняет обязанности председателя в случае его временного отсутствия.

2.6.3. Секретарь КТС организует проведение заседаний, осуществляет прием и регистрацию заявлений, приглашение свидетелей, специалистов, представителей профсоюзной организации, уведомление о ходе рассмотрения заявлений, ведет протокол на заседании КТС, оформляет и подписывает протокол и решения КТС. Секретарь КТС осуществляет хранение дел КТС, готовит их к сдаче в архив, осуществляет подготовку и выдачу выписок из протоколов заседаний.

2.7. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем, предоставляя помещение для проведения заседаний, бумагу и средства оформления документов и хранения дел КТС. Для организационно-технического обеспечения деятельности КТС (делопроизводство, хранение дел, выдача копий решений и выписок из протокола заседания КТС) решением учредителей назначается постоянный работник.

2.8. Полномочия члена КТС, являющегося представителем работников, могут быть прекращены в случае прекращения его трудовых отношений с ГБУ РД «ГКБ», а также на основании личного заявления, поданного не позднее одного месяца до даты предполагаемого выбытия из состава КТС. Взамен на оставшийся срок полномочий Комиссии в ее состав избирается другой работник в установленном данным положением порядке.

2.8. Члены КТС могут быть исключены из ее состава в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей. Решение об исключении члена Комиссии принимается простым большинством голосов ее членов по результатам открытого голосования.

2.9. Заседания КТС проводятся в открытом порядке, на них может присутствовать любой работник ГБУ РД «ГКБ».

3. Компетенция КТС

3.1. Комиссия по трудовым спорам разрешает следующие категории индивидуальных трудовых споров:

- 1) о признании недействительными условий, составляющих содержание трудового договора;
- 2) о рабочем времени и времени отдыха;
- 3) об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и в ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- 4) о выплате стажевых надбавок за выслугу лет, которые введены для отдельных категорий работников;
- 5) о законности применения работодателем дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров);
- 6) о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- 7) о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;
- 8) о предоставлении льгот и преимуществ работнику, когда обязанность работодателя предусмотрена трудовым законодательством, иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, коллективным или трудовым договором;
- 9) о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы;
- 10) другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, социально-партнерского соглашения, коллективного договора, трудового договора и не отнесены ТК РФ к непосредственной компетенции суда.

3.2. Комиссии по трудовым спорам неподведомственны трудовые споры по следующим вопросам:

- установление норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок;
- исчисление трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или другим нормативным правовым актом установлен иной порядок их рассмотрения;
- установление или изменение условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов).

3.2.1. Комиссия не принимает к рассмотрению споры, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к компетенции суда.

3.2.2. Непосредственно в судах (минуя КТС) рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям (ст. 391 ТК РФ):

- а) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе

на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

б) работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;

в) лиц, которым отказано в приеме на работу;

г) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

д) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

3.3. В случае, когда работник обращается в КТС, неподведомственного ей, КТС имеет право, рассмотрев заявление работника, отказать в разрешении спора по существу и разъяснить порядок рассмотрения возникшего у работника индивидуального трудового спора.

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

4.1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров производится КТС на основании письменного заявления работника медицинской организации, составленного в произвольной форме, датированного и подписанного работником. В заявлении указываются существо спора, требования и ходатайства работника, а также прилагаемые к заявлению документы.

4.2. Все заявления работников, поступившие в КТС, регистрируются в Журнале регистрации заявлений в комиссию по трудовым спорам, где указываются дата поступления заявления по трудовому спору, Ф.И.О., место работы и должность работника, о чем спор и срок принятия решения КТС по данному спору. Соответствующую регистрацию производит секретарь КТС.

4.2.1. Прием заявлений осуществляется секретарем КТС в помещении ГБУ РД «ГКБ» в рабочие дни с 14.00 до 15.00 часов. Заявление может быть передано работником лично или направлено в КТС по почте (электронной почте) или факсом, но с обязательным последующим предоставлением оригинала заявления.

4.3. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней со дня подачи работником заявления. Если срок истекает в выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания рассмотрения индивидуального трудового спора считается следующий за ним рабочий день.

4.4. Секретарь КТС письменно извещает стороны индивидуального трудового спора и лиц, которые должны принять участие в заседании КТС, о дате, времени и месте его проведения.

4.5. Спор рассматривается в присутствии работника или уполномоченного им представителя. Права представителя работника подтверждаются письменным заявлением работника, уполномочившего его, и доверенностью.

4.6. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его уполномоченного представителя не допускается, за исключением случаев, когда работник обращается в Комиссию с письменным заявлением о рассмотрении его индивидуального трудового спора заочно.

4.7. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии

вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Положением.

4.8. Представитель ГБУ РД «ГКБ» как работодателя также приглашается на заседание КТС, однако его отсутствие не влияет на рассмотрение спора.

4.9. По требованию КТС медицинская организация как работодатель обязано предоставлять в установленные КТС сроки необходимые для разрешения индивидуального трудового спора документы и информацию.

4.10. Комиссия имеет право приглашать/вызывать на заседание свидетелей, специалистов, экспертов.

4.10.1. Стороны индивидуального трудового спора вправе представлять доказательства, документы, участвовать в их исследовании, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании Комиссии, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения по существу спора и по другим вопросам, возникающим в ходе его рассмотрения.

4.10.2. Вопрос об удовлетворении заявлений, ходатайств от работодателя или работника решается КТС. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.10.3. Работник (его представитель) и представитель работодателя вправе заявить мотивированный отвод любому свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается КТС.

4.11. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

4.12. Председательствующий на заседании:

- выясняет правомочность КТС;

- объявляет заседание КТС открытым;

- устанавливает присутствие на заседании работника-заявителя (его представителя) и представителя работодателя. В случае, если представитель работодателя, своевременно извещенный о дате, времени и месте проведения заседания КТС, на него не явился, то независимо от причин его отсутствия, КТС может принять решение о проведении заседания.

- устанавливает и затем доводит до сведения участников заседания личности присутствующих на заседании работника-заявителя, его представителя, представителя работодателя, приглашенных на заседание специалистов, свидетелей, представителей профсоюзной организации.

В этих целях председательствующий объявляет:

- фамилию, имя, отчество работника-заявителя, его должность (профессию, специальность), подразделение, в котором он работает;

- фамилию, имя, отчество представителя работника, его должность (профессию, специальность), место работы;

- фамилию, имя, отчество представителя работодателя, его должность (профессию, специальность), место работы;

- фамилии, имена, отчества, должности (профессии, специальности), места работы свидетелей и специалистов, приглашенных КТС и присутствующих на заседании;

- фамилии, имена, отчества, выборные профсоюзные должности представителей профсоюзной организации.

- объявляет о наличии письменного заявления работника (его представителя) о рассмотрении КТС спора в его отсутствие (если такое заявление имеется). КТС обсуждает заявление и принимает решение, - рассматривать или не рассматривать спор в отсутствие работника (его представителя), - открытым голосованием простым большинством голосов;
- зачитывает требования работника, изложенные в заявлении в КТС;
- приводит перечень документов, полученных КТС от представителя работодателя, в том числе по ее запросу. Если последние в КТС не предоставлены или предоставлены частично, сообщает об этом;
- сообщает работнику (его представителю) о его праве заявить мотивированный отвод свидетелю (свидетелям), приглашенному представителем работодателя. Если отвод (отводы) заявлен работником, КТС его обсуждает, и принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов об удовлетворении или неудовлетворении указанного заявления.

4.13. Председательствующий предоставляет слово работнику (его представителю) для изложения существа спора, его требований к работодателю. По ходатайству работника (его представителя) КТС заслушивает свидетеля (свидетелей) с его стороны, мнение специалиста (специалистов), представителя профсоюзной организации.

4.14. Члены КТС вправе задавать вопросы по существу спора работнику (его представителю), свидетелям, специалистам, представителю профсоюзной организации, не вступая при этом в обсуждение полученных от них ответов, никак их не комментируя.

4.15. Председательствующий предоставляет слово представителю работодателя для изложения его мнения по существу спора. По ходатайству представителя работодателя КТС заслушивает свидетеля (свидетелей) с его стороны, специалистов, представителей профсоюзной организации.

4.16. Члены КТС вправе задавать вопросы по существу спора представителю работодателя, свидетелям, специалистам, представителю профсоюзной организации, не вступая при этом в обсуждение полученных от них ответов, никак их не комментируя.

4.17. Председатель оглашает содержание документов, полученных КТС от работодателя, если последний не сделал этого при своем выступлении.

4.18. Члены КТС переходят к обсуждению обстоятельств рассматриваемого спора, после чего поручают одному из них подготовить проект решения КТС.

В решении КТС указываются:

- полное наименование медицинской организации с указанием организационно-правовой формы;
- фамилия, имя, отчество, профессия или специальность лица, обратившегося в КТС и/или его уполномоченного представителя;
- фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора;
- существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании;
- существо решения и его обоснование (мотивировочная часть со ссылкой на закон, иной нормативный акт; резолютивная часть, в которой существо решения излагается кратко и точно, с указанием, какие права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п.);
- результаты голосования (ст. 388 ТК РФ).

4.18.1. Проект решения после его обсуждения и доработки выносится на тайное голосование. Решение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

4.18.2. Решения КТС должны быть мотивированы и основаны на требованиях действующего трудового законодательства, на коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и локальных нормативных актах ГБУ РД «ГКБ».

4.18.3. Если член КТС не согласен с решением большинства, он обязан подписать решение, но имеет право выразить свою мотивированную точку зрения в решении КТС.

4.19. Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии (а в его отсутствие - заместителем председателя) и удостоверенные печатью КТС, выдаются работнику и главному врачу или представителю медицинской организации, действующего на основании доверенности, как работодателю, в течение трех дней с даты принятия решения (ст. 388 ТК РФ).

4.20. На заседании КТС ведется протокол, который подлежит оформлению не позднее рабочего дня, следующего за датой проведения заседания КТС. Протокол подписывается председателем комиссии (его заместителем), секретарем и заверяется печатью КТС.

4.20.1 Каждый протокол заседания КТС и принятые решения складываются в папку, нумеруются в валовом порядке в пределах срока полномочий КТС и хранятся в КТС.

4.21. Если в решении КТС были допущены арифметические и т.п. ошибки либо между сторонами возникают разногласия по поводу его толкования, КТС имеет право вынести дополнительное решение.

5. Стороны индивидуального трудового спора в КТС

5.1 Сторонами индивидуального трудового спора в КТС являются работник и работодатель в лице его представителя (руководителя организации или уполномоченного им должностного лица).

5.2. Работник представляет свои интересы в КТС лично или через своего представителя.

5.3. Первичная профсоюзная организация, ее органы, если они не являются представителями работника - члена профсоюза при рассмотрении спора в КТС, вправе по его просьбе присутствовать на заседании КТС и высказывать свое мнение по существу спора.

6. Исполнение решений КТС. Обжалование решения КТС

6.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Если решение обжаловано одной из сторон спора, оно не исполняется.

6.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

6.2.1. В удостоверении указываются:

- полное наименование Комиссии и полное наименование медицинской организации, в котором она создана;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника и/или его уполномоченного представителя, адрес его места жительства;
- дата принятия решения КТС;

- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок его предъявления к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем и секретарем КТС и удостоверяется печатью Комиссии.

6.3. Работник ГБУ РД «ГКБ» или его представитель могут предъявить удостоверение главному врачу как работодателю лично или представить удостоверение судебному приставу-исполнителю, который приводит решение КТС в исполнение.

6.4. Для обращения к судебному приставу устанавливается трехмесячный срок со дня получения удостоверения. В случае пропуска срока по уважительным причинам (болезнь, переезд в другую местность, командировка и т.п.) работник имеет право вновь обратиться в КТС, которая может восстановить этот срок, приняв соответствующее решение. Решение КТС о восстановлении трехмесячного срока для обращения за принудительным исполнением решения по индивидуальному трудовому спору является окончательным.

6.5. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

6.6. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

6.7. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

Положение о порядке предоставления дополнительных отпусков и сокращённого рабочего дня за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 8, 97, 101, 116, 119, 126), законодательством о специальной оценке условий труда и п. 3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда», Отраслевым Соглашением между Министерством здравоохранения РД и ДРО ПРЗ РФ на 2023-2025гг;

1.2. Положение определяет порядок применения вышеназванных документов с учетом особенностей условий труда и организации труда работников ГБУ РД «ГКБ» по представлению следующих льгот за работу во вредных и опасных условиях труда:

- предоставление дополнительного отпуска;
- предоставление сокращённого рабочего дня.

1.3. Положение распространяется на сотрудников всех структурных подразделений ГБУ РД «ГКБ», имеющих право на получение соответствующих льгот.

1.4. Ответственность за достоверность и своевременность предоставляемой информации, характеризующей условия труда в подразделении, предоставление дополнительных отпусков возлагается соответственно на руководителей структурных подразделений и заведующего отделом кадров.

1.5. Право контроля исполнения Положения имеют руководители структурных подразделений, служба охраны труда и профсоюзный комитет ГБУ РД «ГКБ».

2. Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

2.1. Список должностей и профессий ГБУ РД «ГКБ» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня, приведен в приложении № 4 к Коллективному договору.

2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, проведенной в особом порядке (ТК) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Если по результатам специальной оценки условий труда определили, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились, то ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда все равно предоставляют (ст. 117 ТК). Исключение из правил возможно, если условия труда признали безопасными (ч. 4 ст.219 ТК).

2.3. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

2.5. В соответствии с **пунктом 5.19.** Отраслевого соглашения ДРО ПРЗ РФ по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет **14 календарных дней.**

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 3 ст. 117 ТК), продлевают отпуск также в случае, когда должность или профессия работника есть в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22; далее – Список). При определении размера компенсации работнику также нужно руководствоваться Списком (Решение ВС от 14.01.2013 № АКПИ12-1570);

2.6. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

3. Порядок предоставления компенсаций

3.1. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращённого рабочего дня работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, назначается по результатам проведенной специальной оценки условий труда:

Примечание*

Вся информация есть в карте специальной оценки условий труда. В ней указан класс и подкласс условий труда на конкретном рабочем месте (п. 3 ч. 1 ст. 15 426-ФЗ от 28.12.2013).

Пункт о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда нужно включить в трудовой договор с сотрудником (абз. 7 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

3.1.1. Работникам, всех профессий и должностей, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.1.2. В отношении замены денежной компенсацией отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 4 ст. 117 ТК РФ часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего семь календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

В соответствии с пунктом 5.20. Отраслевого соглашения ДРО ПРЗ РФ по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922.

Данная компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

3.2. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона 421-ФЗ от 28.12.2013 г. при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, и при условии установления по результатам СОУТ класса вредности 3.1. имеют право на сохранение всех видов компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том случае, если условия труда на рабочем месте остались неизменными.

Работодатель не вправе отменить (изменить) ранее назначенные компенсации (п. 3 ст. 15 Закона № 421-ФЗ).

Правовое основание: часть 3 статья 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

3.3. Информация, характеризующая условия труда в подразделении, предоставляется руководителями структурных подразделений ежегодно, в срок до 15 декабря, на каждого работника подразделения с указанием плановой занятости во вредных условиях труда (в процентах от продолжительности рабочего дня, установленного для работников данной профессии или должности) и перечня вредных веществ и факторов, сопутствующих проведению работ.

3.4. Ежегодно, в срок до 20 января, служба охраны труда на основании информации, полученной от руководителей структурных подразделений, готовит список сотрудников ГБУ РД «ГКБ», которым предоставляются льготы и компенсации, являющийся приложением к приказу о предоставлении льгот и компенсаций.

3.5. Список должностей и профессий ГБУ РД «ГКБ» с вредными (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление компенсаций, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.6. Изменения и дополнения к Списку должностей и профессий утверждаются руководителем по представлению службы охраны труда и согласованию с профсоюзным комитетом.

3.7. Согласно ст. 350 ТК РФ отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность устанавливает Правительство РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающих больных туберкулезом сельскохозяйственных животных (ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 N 77-ФЗ). Продолжительность отпуска составляет от 14 до 21 календарного дня (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

- медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ). Продолжительность отпуска составляет 14 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- врачам-психиатрам, иным специалистам, медицинскому и другому персоналу медицинских организаций, участвующему в оказании психиатрической помощи (ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1). Продолжительность отпуска составляет от 14 до 35 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

- медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи (ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 N 77-ФЗ). Продолжительность отпуска составляет от 14 до 21 календарного дня (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482);

- медицинским и иным работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ). Продолжительность отпуска составляет 14 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482).

Перечень

отделений и должностей работников, работа которых дает право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

(Госкомтруда СССР: постановление от 25.10.1974 п 298/п-22, Федеральным законом от 28.12.2013 п 421-ФЗ о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона "О специальной оценке условий труда")

Наименование подразделения	Должность, специальность работника	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Хирургическое отделения №1	Зав. отделением	14
	Врач-хирург	14
	Старшая медсестра	14
	Медсестра постовая	14
	Медсестра перевязочная	14
	Медсестра постовая	14
	Сестра-хозяйка	14
	Санитар	14
Хирургическое отделение № 2(ВМП)	Заведующий отделением	14
	Врач-хирург	14
	Медсестра процедурная	14
	Медсестра постовая	14
	Медсестра перевязочная	14
	Сестра-хозяйка	14
	санитар	14
Отделение хирургической инфекции	Заведующий отделением	14
	Врач-хирург	14
	Старшая медсестра	14
	Медсестра процедурная	14
	Медсестра перевязочная	14
	Медсестра постовая	14

	Сестра-хозяйка	14
	Санитар	14
Отделение травматологии и ортопедии	Заведующий отделением	14
	Врач- травматолог-ортопед	14
	Старшая медсестра	14
	Медсестра процедурная	14
	Медсестра перевязочная	14
	Медсестра постовая	14
	Сестра-хозяйка	14
	Санитар	14
Урологическое отделение	Заведующий отделением	14
	врач-уролог	14
	Старшая медсестра	14
	медсестра процедурная	14
	медсестра постовая	14
	медсестра перевязочная	14
	сестра-хозяйка	14
	санитар	14
Колопроктологическое отделение	Заведующий отделением	14
	врач-колопроктолог	14
	Старшая медсестра	14
	медсестра процедурная	14
	медсестра постовая	14
	медсестра перевязочная	14
	сестра-хозяйка	14
	санитар	14
Гинекологическое отделение	Заведующая отделением	14
	врач-акушер-гинеколог	14
	Старшая медсестра	14
	медсестра процедурная	14
	медсестра перевязочная	14
	медсестра постовая	14
	сестра-хозяйка	14
	санитар	14
Отделение эндоскопии	Заведующий отделением	14
	врач-эндоскопист	14
	врач-бронхоскопист	14
	врач-колоноскопист	14
	старшая медсестра	14
	медсестра	14

	санитар	14
Оториноларингологическое отделение	заведующий отделением	14
	врач - оториноларинголог	14
	старшая медсестра	14
	медсестра палатная	14
	медсестра процедурная	14
	медсестра перевязочная	14
	сестра-хозяйка	14
	санитарка	14
Операционные блок	Заведующий блоком	14
	Медсестра операционная	14
	санитарка	14
	сестра-хозяйка	14
	старшая медсестра	14
Анестезиологии-реанимации реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением	17
	Медсестра- анестезист	17
	Врач анестезиолог-реаниматолог	17
	старшая медсестра	17
	сестра-хозяйка	17
	Санитара	17
Баклаборатория	Заведующий отделением	14
	Врач - бактериолог	14
	старшая медсестра	14
	Фельдшер-лаборант	14
	Санитарка	14
Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующая отделением	14
	Старшая медсестра	14
	Лаборант	14
	Фельдшер-лаборант	14
	Биолог клинической лабораторной диагностики	14
	санитар	14
Централизованное	Медсестра	14

стерилизационное отделение		
	санитар	14
Отделение паллиативной мед. помощи	Заведующая отделением	14
	Врач по паллиативной медпомощи	14
	Старшая медсестра	14
	Медсестра палатная	14
	Медсестра процедурная	14
	Медсестра перевязочная	14
	сестра-хозяйка	14
	Санитар	14
Отделение выездной патронажной паллиативной медицинской помощи взрослым	Заведующая отделением	14
	врач по паллиативной медицинской помощи	14
	старшая медсестра	14
	медицинская сестра	14
Эпидемиологическое отделение	заведующий отделением	14
	врач-эпидемиолог	14
	помощник врача-эпидемиолога	14
Поликлиника №1, Детская поликлиника №4		14
Кабинет инфекциониста	Врач-инфекционист	14
	Медсестра	14
Кабинет врача-психотерапевта	Врач-психотерапевт	14
	Медсестра	14
Кабинет стоматологии	врач-стоматолог детский	14
Кабинет хирурга	Врач-хирург	14
	Медсестра-хирурга	14
Кабинет уролога	Врач-уролог	14
	Медсестра уролога	14
Кабинет травматолога	Врач-травматолог	14
	Медсестра травматолога	14
Кабинет онколога	Врач-онколог	14

	Медсестра онколога	14
Кабинет маммолога	Врач-маммолог	14
	Медсестра маммолога	14
Процедурный кабинет	Медсестра процедурного кабинета	14
Кабинет фильтра	Медсестра фильтра	14
Женская консультация	Врач акушер-гинеколог	14
	Акушерка	14
Рентгенологическое отделение	Заведующий отделением	14
	врач- рентгенолог	14
	Рентген-лаборант	14
	Санитар	14
Физиотерапевтическое отделение	заведующая отделением	14
	врач-физиотерапевт	14
	медсестра по массажу	14
	медсестра по физиотерапии	14
Приемное отделение	Заведующий отделением	14
	врач-токсиколог	14
	врач-кардиолог	14
	врач-терапевт	14
	врач-невролог	14
	старшая медсестра	14
	медсестра старшая	14
	медсестра перевязочная	14
	санитар	14
	медсестра приемного отделения	14
Отделение гиперболической оксигинации	заведующий отделением	14
	врач по гиперболической оксигинации	14
	медицинская сестра	14
	старшая медицинская сестра	14
Отделение острого нарушения мозгового кровообращения (ОНМК)	Заведующая отделением	14
	врач-невролог	14
	старшая медсестра	14

	медсестра процедурная	14
	медсестра постовая	14
	санитарка	14
Блок интенсивной терапии ОНМК	врач-анестезиолог- реаниматолог	14
	медсестра-анестезист	14
	санитарка	14
БИТ ОКС	врач-анестезиолог- реаниматолог	14
	врач-терапевт	14
	врач функциональной диагностики	14
	медсестра - анестезист	14
	санитарка	14
Общепольничный персонал	медицинский дезинфектор	14
Отделение рентгенэндоваскулярных методов диагностики и лечения	Заведующий отделением	17
	врач по рентгенэндоваскулярной диагностике и лечению	17
	медсестра операционная	17
	старшая медсестра	17
	санитарка	17

Приложение № 4 к Коллективному договору
ГБУ РД «ГКБ»

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
«___» _____ 20__ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
«___» _____ 20__ года

М.П.

**Перечень
категорий работников, имеющих право на ежегодный удлиненный оплачиваемый
отпуск**

Наименование подразделения ГБУ РД «ГКБ_»	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях	Основание
Работники всех подразделений	Несовершеннолетние работники моложе 18 лет	31	Ст.267 ТК РФ
Работники всех подразделений	Инвалиды, в том числе совместители (независимо от группы)	Не менее 30	Ст.23 ФЗ от 24.11.1995г. №181-ФЗ

Приложение № 5 к Коллективному договору
ГБУ РД «ГКБ»

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

**Комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда
ГБУ РД «ГКБ» по улучшению условий и охраны труда.**

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Проведение обучения по охране труда, специалистов при работе на объектах повышенной опасности (стерилизационная, электрохозяйство, транспорт и др.), противопожарное состояние (с периодичностью, для каждой категории обучаемых, согласно нормативных документов)	постоянно	Руководитель, руководители подразделений, инженер по охране труда, ответственные за объекта повышенной опасности
2.	Проведение инструктажа и проверку знаний на присвоение 1 группы по электробезопасности с неэлектротехническим персоналом	Март	Ответственный за электробезопасность
3.	Проведение обучения и проверку знаний водителей (в аккредитованном учебном центре или ГИБДД)	Сентябрь	Ответственный за БДД
4.	Проведение предварительных и периодических медосмотров сотрудников, работающих во вредных или опасных условиях труда	постоянно	Доверенный врач (руководители подразделений, отдел кадров и служба охраны труда)
5.	Проведение технических мероприятий: - приобретение новой медицинской аппаратуры; - ремонт и профилактика медицинской аппаратуры; - обеспечение безопасной эксплуатации электроустановок (измерение сопротивления изоляции силовых и осветительных сетей и состояние заземления); - освидетельствование и замеры по медаппаратуре;	1-1У кв.	Руководитель, глав.медсестра, отв. за электрохозяйство, отв. за метрологию и др.

	- нанесение знаков безопасности, указательных надписей на распределительные щитки и др.		
6.	Оформление паспорта на находящиеся в эксплуатации заземляющие устройства	Апрель	Ответственное лицо за электробезопасность
7.	- оформление паспорта на все находящиеся в эксплуатации вентиляционные системы, - проведение проверки эффективности работы вентсистемы в кабинетах физиотерапии и рентгенологическом.	Май	Ответственное лицо за вентиляцию
8.	Проведение госповерки манометров	Февраль	Главная медсестра
9.	Проведение опрессовки с гидравлическим испытанием паровых стерилизаторов ГК-100, ГК-100М и др.	март	Ответственный за исправное состояние и безопасную эксплуатацию стерилизаторов
10	Улучшение производственных условий: - ремонт и замена имеющихся отопительных систем с целью обеспечения нормального теплового режима; - приведение искусственного освещения в некоторых помещениях ЛПУ в соответствие со СНиП 11-4; - ремонт рабочих помещений и общественных мест учреждения (коридор, холл и др.)	1-1У кв	Руководитель, заведующий хозяйственным отделом, бухгалтерия
11	Обеспечение медработников моющими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.	1-1У кв.	Главная медсестра, бухгалтерия
12	Обеспечение работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и СИЗ. Приобретение: - специальной одежды для мед.персонала; - средств индивидуальной защиты: перчатки резиновые, фартуки прорезиненные, фартуки, фартуки просвинцованные, защитные очки (маски), коврики диэлектрические, перчатки диэлектрические, клещи	1-1У кв.	Руководитель, заведующий хозяйственным отделом, бухгалтерия
13	Приобретение для противопожарных целей: - противогазы изолирующие, - аккумуляторные фонарики, - знаки безопасности и запасных выходов	март	Заведующий хозяйственным отделом, бухгалтерия

14	Организация хранения, стирки, сушки, ремонта и глажения спецодежды, спецобуви и поверки СИЗ	1-1У кв.	Завхоз, сестра-хозяйка
15	Проведение специальной оценки условий труда	П кв.	Руководители подразделений, специалист по охране труда
16	Выдача молока сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, (согласно списка Приложения №__ Коллективного договора)	В дни факт.занятост и во вредных условиях	Заведующий хозяйственным отделом, (уполномоченные по ОТ)
17	Производство профилактического осмотра зданий и сооружений с периодичностью не реже 1 раз в квартал	постоянно	Заведующий хозяйственным отделом (комиссия по приказу)
18	Приобретение и установка ионизаторов воздуха в кабинетах, оборудованных компьютерами с электронно-лучевыми мониторами (бухгалтерия, медстатистик и др.)	П кв.	Руководители подразделений, зав. хоз.отделом
19	Приобретение комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда	П кв.	Заведующий хозяйственным отделом, специалист по ОТ
20	Изготовление стендов: «Условия и охрана труда», «Противопожарная безопасность», «Схема эвакуации» и др.	Ш кв.	Заведующий хозяйственным отделом, специалист по ОТ, нач.отдела по МЧ и МР
21	Проведение проф.прививок против гепатита “В”, гриппа и КОВИД-19.	сентябрь	Главная медсестра
22	Перечисление средств на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний работников.	ежемесячно	Главный бухгалтер
23	Заключение договора на обслуживание охранно-пожарной сигнализации и другие мероприятия, в соответствии с Планом оздоровления и улучшения условий труда, по результатам специальной оценки условий труда	декабрь	Заведующий хоз. отделом

Подготовил специалист по ОТ _____ Н.М.Эфендиев

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

**Положение
о проведении медицинских осмотров работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения медицинских осмотров работников ГБУ РД «ГКБ» (наименование организации-работодателя) (далее - Работодатель).

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями ст. ст. 214, 215 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденный Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, далее по тексту именуется "Порядок".

1.3. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

1.4. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием

здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

1.5. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании выданного Работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.

1.6. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющими право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.

Работодатель заключает договор с медицинской организацией на проведение предварительных и периодических осмотров.

Периодический осмотр работников может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медицинской организации. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов проходят в медицинских организациях диагностические исследования.

1.7. Организацию проведения предварительных и периодических осмотров работников осуществляет Работодатель.

1.8. Оплата медицинских осмотров работников осуществляется за счет средств Работодателя.

2. Порядок проведения предварительных осмотров

2.1. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, Работодателем (его уполномоченным представителем).

2.2. Направление заполняется на основании утвержденного Работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем Работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии).

Направление выдается лицу, поступающему на работу, под подпись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей Работодателя и лица, поступающего на работу.

Работодатель (его представитель) организывает учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

2.3. В списке лиц указываются:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с Приложением к Порядку (далее - Приложение к Порядку), а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

Список составляется профпатологом и передается на утверждение Работодателю.

2.4. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, следующие документы:

- направление;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета, или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;
- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

2.5. На лицо, поступающее на работу, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта, в которую вносятся заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного осмотра, ведение которой может осуществляться в форме электронного документа.

2.6. Предварительный осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и Работодателем, в соответствии с Приложением к Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

2.7. По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам.

Заключение оформляется в соответствии с Порядком.

3. Порядок проведения периодических осмотров

3.1. Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

3.2. Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, предусмотренные Приложением к Порядку.

3.3. Работники в возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят периодические осмотры ежегодно.

3.4. Периодические осмотры проводятся в соответствии с поименными списками, разработанными с учетом контингента работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки), с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также видом работы.

3.5. В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с Приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате

специальной оценки условий труда.

3.6. На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

профессия (должность) работника, стаж работы в ней;

наименование структурного подразделения Работодателя (при наличии);

наименование вредных производственных факторов или видов работ.

3.7. Поименные списки составляются и утверждаются Работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра и направляются Работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и Работодателем.

Медицинская организация и Работодатель согласовывают календарный план проведения периодического осмотра.

3.8. Перед проведением периодического осмотра Работодатель вручает лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с Порядком.

3.9. Работодатель не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра знакомит работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

3.10. Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в п. 2.4 настоящего Положения.

3.11. На работника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляются документы, указанные в п. 2.5 настоящего Положения.

3.12. Периодический осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и Работодателем, в соответствии с Приложением к Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

3.13. По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам.

Заключение оформляется в соответствии с Порядком.

3.14. На основании результатов периодического осмотра работнику даются рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации, которые оформляются в медицинской карте в медицинской организации, в которой проводился медицинский осмотр. Результаты медицинского осмотра могут использоваться Работодателем при установлении принадлежности работника к одной из групп риска развития профессиональных заболеваний.

4. Заключительные положения

4.1. Ответственным за организацию проведения предварительных медицинских осмотров

лиц, поступающих на работу к Работодателю, а также периодических медицинских осмотров работников является профпатолог.

4.2. Настоящее Положение обязательно для применения всеми структурными подразделениями Работодателя.

4.3. Изменения в настоящее Положение вносятся приказом Работодателя.

**Список
работников, подлежащих предварительным
и (или) периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)**

№ п/ п	Наименование подразделения	Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию	Вредный производственный фактор (согласно <u>Перечню</u> вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержденному Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020)	N по <u>Перечню</u> вредных и (или) опасных производствен ных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительны е медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержденному Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020	Период ичность медици нских осмотр в
1	Общеболь	Главный врач	Работы медицинского персо	прил. 2. п.17	1 раз в

ничный медицинский персонал	Заместитель главного врача по медицинской части, по ОМР, по детству, по родовспомож ению, по АПС	нала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных		год
	Врач анестезиолог-реаниматолог			
	Врачи - специалисты			
	Старшая медицинская сестра			
	Главная медицинская сестра			
	Медицинский дезинфектор			
	Медицинская сестра диетическая			
	Инструктор по гигиеническому воспитанию			
	Врач- эпидемиолог, помощник врача- эпидемиолога .			
	Фельдшер для обслуживания детей в школах			
Медицинская сестра для				

		обслуживания детей в школах, д/садах			
		Медицинские сестры отделений и структурных подразделений			
		Медицинский статистик	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени)	прил. 1 п. 3.2.2.4	1 раз в год
		Провизор	Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц). Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 1 .3.2.2.2, п. 3.12	1 раз в год
2	Поликлиническое отделение (педиатрическое отделение)	Врач-педиатр участковый	Работы медицинского персонала ЛПУ;	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4 п. 3.12	1 раз в год
		Медицинская сестра участковая врача педиатра участкового	Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами. Световая среда (искусственное и естественное освещение).		
		Медицинская сестра процедурной, перевязочной, прививочной	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений		
3	Поликлиническое отделение	Заведующая поликлиникой, врачи	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений),	прил. 2. п.17	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские			

	сестры, фельдшер, акушерка)	детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных		
	Врач - терапевт участковый	Работы медицинского персонала ЛПУ; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами. Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4 п. 3.12	
	Медицинская сестра участковая врача – терапевта участкового			
	Врач- офтальмолог			
	Медицинская сестра офтальмологи ческого кабинета			
	Врач общей практики			
	Медицинская сестра поликлиничес кого отделения			
	Ст. медицинская сестра поликлиничес кого отделения			
	Медицинский регистратор			
	Врач- невролог, заведующая поликлиникой	Работы медицинского персонала лечебно- профилактических учреждений; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности)	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4	
	Медицинская сестра неврологичес кого кабинета			
	Медицинская сестра			

		смотрового кабинета	или гельминтами.		
		Врач - хирург	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.12	
		Медицинская сестра хирургического кабинета			
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие).	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 1.3.3.	
4	Пункт неотложной медицинской помощи	Фельдшер	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений	прил. 2. п.17	1 раз в год
5	Кабинет функциональной диагностики	Врач функциональной диагностики	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц)	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2	1 раз в год
		Медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений	прил. 2. п.17	
6	Кабинет УЗИ	Врач УЗИ	Работы медицинского персонала ЛПУ; электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц); электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени), Световая среда (искусственное и	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2 п. 3.2.2.4, п. 3.12	1 раз в год

			естественное освещение)		
		Медицинская сестра	Работы медицинского персонала ЛПУ, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени), Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.2.2.4, п. 3.12	
7	Централизованная стерилизационная	Медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в 1 год
		Санитарка	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений	прил. 2. п.17	
8	Стоматологическое отделение	Заведующий отделением, врачи	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2 п.17	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры, зубной врач, зубной техник, мед.регистратор)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12	
		Младший персонал (санитарка)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Физические перегрузки	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1.	
9	Ортопедическое отделение	Врач – стоматолог-ортопед	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических	прил. 2 п.17 прил. 1. п.4.1.	1 раз в год

		Средний медицинский персонал (зубной техник, медицинская сестра)	учреждений. Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве)		
10	Отделение лучевой диагностики	Заведующий отделением, врачи	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры, рентгенолаборанты)			
		Младший персонал (санитарка)			
11	Физиотерапевтическое отделение	Заведующий отделением, врач	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), свинец и его неорганические соединения	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2 прил. 1. п.1.2.30.1	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры, инструктор ЛФК)			
		Младший персонал (санитарки)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	
13	Терапевтическое отделение	Заведующий отделением, врачи	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	1 раз в год
		Средний медицинский персонал			

		(медицинские сестры)			
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)			
1 4	Хирургическое отделение	Заведующий отделением, врачи	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)			
		Санитарка палатная	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Физические перегрузки. Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1. п. 3.12	
		Санитарка перевязочной	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Физические перегрузки.	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1.	
		Санитарка операционной			
		Сестра-хозяйка	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	
1 5	Детское отделение	Заведующий отделением, врач	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4	1 раз в год

		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)	Работы медицинского персонала ЛПУ; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами. Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4 п. 3.12	
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)	Работы медицинского персонала ЛПУ; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4	
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)			
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)			
1 7	Палата реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, врач	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.12	
		Младший персонал (санитарки,	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1.	

		сестра-хозяйка)	учреждений. Физические перегрузки		
1 8	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий КДЛ, врач	Работы медицинского персонала ЛПУ.	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 2.4.	1 раз в год
Средний медицинский персонал (фельдшер-лаборант, лаборант)		Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами			
Младший персонал (санитарка)					
1 9	Бактериологическая лаборатория	Заведующий бактериологической лабораторией, врач	Работы медицинского персонала ЛПУ.	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 2.4.	1 раз в год
Средний медицинский персонал (фельдшер-лаборант)		Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами			
Младший персонал (санитарка)					
2 0	Приемный покой	Медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	1 раз в год
Санитарка					
2 1	Стационар дневного пребывания	Медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	
2 2	Врачебная амбулатория (ВА);	Заведующий, врач общей практики (семейный врач)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	1 раз в год
Мед. сестра, фельдшер					
Санитарка					
Водитель ВА		Управление наземными транспортными средствами.	прил. 2 п.27.3. прил.1 п.3.4.2; п.3.	1 раз в 2 года	

			Общая вибрация. Локальная вибрация. Физические перегрузки	4.1; п.4.1.	
2 3	Общебольничный немедцинский персонал	Начальник ГО и МБ	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени)	прил. 1 п.3.2.2.4.	1 раз в 2 года
Заместитель главного врача по экон. вопросам					
Главный бухгалтер					
Отдел кадров					
Специалист по ОТ					
Начальник отдела АСУ					
Секретарь-машинистка					
Оператор ЭВМ					
Зам. главного бухгалтера					
Бухгалтер					
Экономист					
Кассир					
		Лифтер			
	Водитель	Управление наземными транспортными средствами. Общая вибрация. Локальная вибрация. Физические перегрузки	прил. 2 п.27.3. прил. 1 п.3.4.2. прил. 1 п.3.4.1. прил. 1 п.4.1.	1 раз в 2 года	
	Штукатур-маляр	Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения,	прил. 1. п.4.1. п.1.2.38. п.1.2.21.1.	1 раз в год	

		статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве), Пропан-2-он (ацетон). Углеводороды ароматические: бензол и его производные: (толуол, ксилол, стирол и пр.)		
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (прачечная)	Физические перегрузки. Синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламида и прочие)	прил. 1 п.4.1 прил. 1 п.1.3.3.	1 раз в 2 года
	Сестра-хозяйка (прачечная)			
	Электромонтер по ремонту по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках. Световая среда (искусст. и естественное освещение)	прил. 2 п.2 прил. 1 п. 3.12	1 раз в 2 года
	Слесарь-сантехник	Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами; Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории; Физические перегрузки.	прил. 1 п.2.4. прил. 1 п.3.8. прил. 1 п.4.1.	1 раз в год
	Слесарь-ремонтник	Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории; Физические перегрузки.	прил. 1 п.3.8. прил. 1 п.4.1	1 раз в год

		Электрогазосварщик	Работы, непосредственно связанные с обслуживанием сосудов, находящихся под давлением. Марганец и его соединения: марганец карбонат гидрат, марганец нитрат гексагидрат, марганец сульфат пентагидрат, марганец трикарбонилциклопентадиен и прочие. Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 2 п. 5 прил.1 п. 1.2.19 прил. 1 п. 3.12	1 раз в 2 года
		Столяр	Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 1 п. 3.12	1 раз в 2 года
		Повар	Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках; Физические перегрузки. Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.15 прил. 1 п.4.1 прил. 1 п. 3.12	1 раз в год

Приложение № 7 к Коллективному договору
ГБУ РД «ГКБ»

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
«___» _____ 20__ года

П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
«___» _____ 20__ года

М.П.

**Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты
и смывающих средств в зависимости от характера
производственных загрязнений и вида работ**

Наименование профессии (должности)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл						Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства для защиты от биологических факторов (микробактерий)	средства для защиты от биологических факторов (грибов)	средства для защиты от биологических факторов (вирусов)	средства для защиты от биологических факторов (микробактерий)	средства для защиты от биологических факторов (грибов)	средства для защиты от биологических факторов (вирусов)	средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	средства для очистки от устойчивых загрязнений	средства для очистки от особо устойчивых загрязнений	
Врачи			100		100	100	250/200			100
Средний медицинский персонал			100		100	100	250/200			100
Младший медицинский персонал			100		100	100	250/200			100
Слесарь-сантехник							250/200			100
Слесарь-ремонтник							250/200			100
Электрогазосварщик							250/200			100
Столяр							250/200			100

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

**Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты,
в том числе специальной одеждой**

Положение разработано в соответствии со ст. 221 Трудового кодекса РФ и Правилами обеспечения работников специальной одеждой и смывающими средствами, утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.

Положение устанавливает общие положения по обеспечению средствами индивидуальной защиты, их приобретению, выдаче, хранению, пользованию и контролю за правильностью эксплуатации средств индивидуальной защиты.

1. Общие положения

1.1. В соответствии со ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации с целью защиты работника от возможных травм и профессиональных заболеваний на работах с вредными и опасными факторами производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, за счет работодателя выдаются средства индивидуальной защиты, в том числе специальная одежда и обувь (далее - СИЗ, спецодежда).

1.2. Настоящее Положение об обеспечении работников ГБУ РД «ГКБ» средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Положение) разработано в целях организации процедуры обеспечения работников ГБУ РД «ГКБ» (далее - Организация) средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Положение определяет порядок:

- выявление потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами; включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонт средств индивидуальной защиты.

1.3. Положение разработано в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (статей 212, 214, 219, 221);

- Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н;
- Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н;
- Технического регламента Таможенного союза ТР ТС О 19/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты», утвержденного Решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011г. № 878.

1.4. Под средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) понимается носимое на человеке средство индивидуального пользования для предотвращения или уменьшения воздействия на человека вредных и (или) опасных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.5. Под смывающими и (или) обезвреживающими средствами, т.е. средствами индивидуальной защиты дерматологическими (далее - ДСИЗ) понимаются средства для нанесения на кожу человека для ее защиты и очистки с целью снижения воздействия вредных и опасных факторов, в условиях производства, которые не относятся к объектам технического регулирования технического регламента Таможенного союза «О безопасности парфюмерно-косметической продукции».

1.6. ДСИЗ подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего регенерирующего действия.

1.7. Руководство ГБУ РД «ГКБ» обеспечивает приобретение и выдачу прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, СИЗ и ДСИЗ, в том числе иностранного производства, работникам Организации, с целью их защиты от возможных травм и профессиональных заболеваний на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

1.8. Приобретение и выдача работникам Организации СИЗ и ДСИЗ, не имеющих декларации о соответствии или сертификата соответствия, или имеющих декларацию о соответствии или сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

1.9. В Организации выдача работникам СИЗ осуществляется в соответствии утвержденными работодателем Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУ РД «ГКБ» и Перечнем рабочих мест ГБУ РД «ГКБ», для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, которые разрабатываются на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н.

2. Выявление потребности в СИЗ

2.1. Нормы бесплатной выдачи СИЗ и спецодежды (далее - Нормы) устанавливаются работодателем в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда и результатов оценки профессиональных рисков, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

2.3. Нормы содержат следующую информацию:

- 1) порядковый номер записи;
- 2) наименование профессии (должности) работника;
- 3) тип СИЗ;
- 4) наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях);
- 5) нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл);
- 6) основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов);

2.4. Работодатель в рамках проведения оценки производственных рисков организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявлений работников, руководителей подразделений или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, работодатель обязан актуализировать Нормы и обеспечить выдачу вновь включенных СИЗ.

2.5. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются, в зависимости от выполняемых работ, и другие виды СИЗ, предусмотренные Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) согласно приложению № 1; Единым типовым нормам выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей согласно приложению № 2 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 767н).

2.6. Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

2.7. В случае необеспечения работника СИЗ, предусмотренными утвержденными работодателем нормами выдачи СИЗ, работник вправе отказаться от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также особыми температурными условиями или связанными с загрязнением. Отказ работника от выполнения таких работ не влечет за собой привлечение его к ответственности.

2.8. В Организации выдача работникам ДСИЗ осуществляется в соответствие с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств согласно приложению № 3 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 767н).

2.9. По результатам проведения специальной оценки условий труда дополнительно к ДСИЗ, указанных в единых типовых нормах, могут выдаваться другие виды ДСИЗ.

2.10. При выполнении работ, включенных в единые типовые нормы выдачи ДСИЗ, работнику выдаются соответствующие ДСИЗ вне зависимости от результатов проведения специальной оценки условий труда.

2.11. При совмещении работником должностей и выполнении работ, для которых едиными типовыми нормами предусмотрен один и тот же вид ДСИЗ, их выдача работнику осуществляется по наибольшей норме, указанных средств.

2.12. Нормы выдачи ДСИЗ, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в Список работников ГБУ РД «ГКБ» с указанием рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2.13. Работодатель не вправе уменьшать нормы выдачи работникам СИЗ и ДСИЗ, установленные едиными типовыми нормами их выдачи.

2.14. Утвержденные работодателем СИЗ и ДСИЗ подлежат пересмотру в случае изменения условий труда, технологического процесса, единых типовых норм выдачи СИЗ и ДСИЗ, результатов специальной оценки условий труда и профессиональных рисков.

2.15. Работодатель имеет право с учетом мнения уполномоченного представителя работников и своего финансово-экономического положения:

1) устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам Организации СИЗ и ДСИЗ, улучшающие по сравнению с едиными типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

2) заменять один вид СИЗ, предусмотренный едиными типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

2.16. Работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор, выдаются все СИЗ и

ДСИЗ, предусмотренные едиными типовыми нормами и локальными нормами выдачи.

2.17. Работникам, принимаемым на работу на 0,5 и на 0,25 ставки, СИЗ и ДСИЗ выдаются пропорционально времени их занятости.

2.18. В Организации приобретение СИЗ и ДСИЗ, необходимых для обеспечения работников, согласно утвержденным нормам выдачи, осуществляется за счет средств работодателя.

2.19. Работодатель несет ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников СИЗ и ДСИЗ, в соответствии с утвержденными Нормами, организацию контроля правильности их применения, хранения и ухода.

2.20. При проведении вводного инструктажа по охране труда работник, ответственный за его

проведение, знакомит инструктируемых под подпись:

1) с настоящим Положением;

2) с утвержденными работодателем:

- Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБУ РД «ГКБ»;

- Перечнем рабочих мест ГБУ РД «ГКБ», для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- 3) с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н;
- 4) с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н;

Выбор средств индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты для обеспечения работников

3.1. Выбор моделей СИЗ, планируемых к приобретению для последующей выдачи работникам осуществляет главная медицинская сестра. Выбор марок ДСИЗ, планируемых к приобретению для последующей выдачи работникам осуществляет ведущий инженер.

3.2. Выбор СИЗ осуществляется посредством сопоставления информации о фактических условиях труда с данными о защитных свойствах СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией организации-изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента, действующего для данного вида продукции.

3.3. Выбор ДСИЗ, необходимых для защиты работников, осуществляется посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией организации-изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента, действующего для данного вида продукции.

3.4. Область применения, класс защиты и (или) эксплуатационные уровни СИЗ (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), указанные в эксплуатационной документации организации-изготовителя должны по уровню защиты соответствовать уровням воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных по результатам специальной оценки условия труда, характеру воздействия опасностей, выявленных по результатам оценки профессиональных рисков, а также выполняемой работе, продолжительности работы, индивидуальным особенностям пользователя, совместимости конкретного вида СИЗ с другими, используемыми СИЗ.

3.5. При выборе моделей СИЗ и марок ДСИЗ, планируемым к закупке, учитывается следующее:

- 1) наличие декларации и (или) сертификата соответствия, срок действия которых не истек;
- 2) наличие свидетельств о включении предприятий-поставщиков в Реестр предприятий-изготовителей и поставщиков СИЗ;
- 3) отзывы работников о ранее приобретаемым СИЗ и ДСИЗ;
- 4) соотношение цены и качества, планируемых к закупке СИЗ и ДСИЗ.

4. Определение потребности в средствах индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты организация их приобретения

4.1. Ответственным за определение потребности в СИЗ и ДСИЗ является главная медицинская сестра, ведущий инженер и руководители структурных подразделений.

Руководители структурных подразделений обязаны сформировать заявки на основании Норм с указанием наименования специальной одежды и специальной обуви, моделей, защитных пропиток, размеров, роста и других параметров. Форма заявки приведена в приложении Ж к настоящему Положению.

4.2. Потребность в СИЗ устанавливается в соответствии с утвержденными работодателем нормами выдачи СИЗ, сроками носки СИЗ и необходимостью формирования запаса СИЗ.

4.3. Запас СИЗ формируется с учетом необходимости наличия СИЗ со сроком носки месяца и менее в объеме среднемесячного расхода.

4.4. Потребность в ДСИЗ устанавливается в соответствии со Списком работников Организации, для которых необходима выдача ДСИЗ.

4.5. Плановое обеспечение работников Организации СИЗ производится в соответствии с планом закупок, формируемым главной медицинской сестрой, ведущим инженером и специалистом по охране труда с учетом:

- 1) планового расхода ДСИЗ и списания СИЗ по срокам носки;
- 2) обеспечения наличия в кладовой Организации необходимого запаса СИЗ;
- 3) размерно-ростовочных данных работников.

4.6. Сформированный план закупок согласовывается с заместителем главного врача по экономическим вопросам, главным бухгалтером, специалистом по охране труда, представителем работников, после чего утверждается руководителем Организации.

4.7. Для обеспечения работников, вновь принятых в штат Организации руководитель структурного подразделения обязан в течение трех рабочих дней от даты их трудоустройства обеспечить их СИЗ, согласно нормам выдачи СИЗ, утвержденным работодателем.

4.8. Финансирование приобретения СИЗ и ДСИЗ осуществляется работодателем в полном соответствии с фактической потребностью.

5. Порядок осуществления контроля за качеством приобретаемых средств индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты

5.1. Входному контролю качества подлежит каждая партия приобретаемых СИЗ и ДСИЗ.

5.2. Входной контроль качества СИЗ и ДСИЗ проводится с целью предупреждения выдачи и использования СИЗ и ДСИЗ, не отвечающих требованиям стандартов, технических условий и других нормативных документов, а также несоответствующих договору поставки по ассортименту, моделям, размеру, росту, защитным свойствам.

5.3. Входной контроль качества приобретаемых СИЗ и ДСИЗ осуществляется постоянно действующей комиссией по внешней приемке приобретаемых средств индивидуальной защиты и по списанию пришедших в негодность средств индивидуальной защиты (далее – Комиссия).

5.4. Председателем Комиссии назначается заместитель главного врача по административно- хозяйственной части. В состав Комиссии включаются: ведущий бухгалтер и кладовщик. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Организации.

5.5. Входной контроль качества СИЗ и ДСИЗ, приобретаемых для выдачи работникам

Организации осуществляется на материальном складе Организации.

5.6. Основными задачами входного контроля качества СИЗ и ДСИЗ являются:

1) проверка наличия и комплектности сопроводительной документации на СИЗ и ДСИЗ, в том числе заверенных подписью и печатью производителя копий сертификатов и (или) деклараций соответствия, срок действия которых не истек;

2) контроль количества и качества СИЗ установленным требованиям.

5.7. Факт проверки СИЗ ДСИЗ регистрируется в «Журнале регистрации результатов проверки качества специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ» форма которого приведена в Приложении А к настоящему Положению.

5.8. Члены Комиссии должны знать:

1) настоящее Положение;

2) документы, перечисленные в п. 1.2 настоящего Положения;

3) «Порядок приемки продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления по количеству», утвержденный постановлением Госарбитража СССР от 15.06.1965 № П-6;

4) «Порядок приемки продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления по качеству», утвержденный постановлением Госарбитража СССР от 25.04.1966 № П-7;

5) технические требования и ГОСТы на СИЗ и ДСИЗ.

5.9. На каждую поступившую партию СИЗ и ДСИЗ поставщиком должны быть представлены копии документов, подтверждающие их безопасность, заверенные печатью организации, поставляющей продукцию.

5.10. Заверенные копии документов, подтверждающие безопасность СИЗ и ДСИЗ должны храниться на складе Организации.

5.11. Количество СИЗ и ДСИЗ, подлежащих проверке по качеству, зависит от объема закупаемой партии и определяется согласно Приложению Б к настоящему Положению.

5.12. Входной контроль качества приобретенных СИЗ производится в соответствие с требованиями государственных стандартов (ГОСТ 23948-80 «Швейные изделия. Правила приемки», ГОСТ 9289-78 Обувь. Правила приемки» и т.д.).

5.13. Приемка СИЗ производится в отапливаемом помещении при нормальном отраженном свете. Для приемки СИЗ применяется измерительный метод неразрушающего контроля (ГОСТ 16504-81 «Испытание и контроль качества продукции. Основные термины и определения», который осуществляется с применением средств линейных измерений.

5.14. Поступающие СИЗ проверяются на соответствие качеству, количеству и ассортименту (номенклатуре), указанным в договоре поставки, а также по типу размерам, ростам и принадлежности к мужской и женской. Все принятые СИЗ должны иметь копии документов, подтверждающих их безопасность, правильно оформленный товарный ярлык, маркировку единым знаком обращения на рынке государств – членов Таможенного союза, и их качество должно отвечать требованиям ГОСТ, ТУ, ТО, ТР ТС 019/2011.

5.15. Проверка СИЗ должна проводиться в зависимости от его вида.

5.16. При проверке специальной одежды проверяется:

1) внешний вид;

2) комплектность;

3) наличие и правильность маркировки;

4) соответствие применяемых тканей, материалов и фурнитуры;

5) соответствие линейных размеров изделия, симметричности форм;

6) расположение парных деталей;

7) количество строчек и швов;

- 8) количество слоев утеплителя в пакете;
- 9) наличие эмблемы (знаков защиты) для специальной одежды различного назначения (при необходимости).

5.17. При приемке специальной обуви:

- 1) внешний вид;
- 2) наличие и правильность маркировки;
- 3) соответствие применяемых материалов и фурнитуры;
- 4) соответствие линейных размеров;
- 5) парность обуви по размерам, форме, цвету;
- 6) качество крепления деталей обуви, качество внутренних деталей (задников, подносков);
- 7) наличие и качество крепления подкладки (наличие неразглаженных складок внутри обуви).

5.18. При приемке средств индивидуальной защиты рук проверяется:

- 1) внешний вид;
- 2) наличие и правильность маркировки;
- 3) соответствие применяемых материалов;
- 4) соответствия размеров изделия;
- 5) качество строчек, швов, покрытий.

5.19. При приемке средств защиты органов дыхания (далее – СИЗОД) проверяется:

- 1) комплектность поставки СИЗОД;
- 2) ростовочный ассортимент лицевых частей СИЗОД;
- 3) отсутствие деформаций и механических повреждений лицевых частей, соединительных трубок, фильтрующих и других элементов, целостность клапанов выдоха;
- 4) соответствие маркировки фильтрующих элементов СИЗОД, указанным в заявке;
- 5) наличие инструкции по эксплуатации;
- 6) соответствие марки фильтрующих элементов средств индивидуальной защиты, указанной в заявке;
- 7) наличие и правильность упаковки;
- 8) дата изготовления и срок хранения.

5.20. При приемке средств защиты глаз и лица проверяется:

- 1) комплектность поставки средств индивидуальной защиты;
- 2) наличие паспорта или инструкции по эксплуатации;
- 3) наличие маркировки (условного обозначения) на очках, щитках и светофильтрах и соответствие ее нормативно-технической документации;
- 4) внешнее состояние СИЗ, очковых и смотровых стекол (отсутствие острых кромок, раковин, трещин, наплывов, сколов и других дефектов);
- 5) угол раскрытия заушников;
- 6) прочность закрепления очковых и смотровых стекол;
- 7) дата изготовления и срок хранения.

5.21. При приемке средств защиты органа слуха проверяется:

- 1) наличие и правильность маркировки изделия;
- 2) целостность корпуса наушников (оголовья, чашки);
- 3) отсутствие повреждений вкладыша наушников;
- 4) отсутствие деформаций и механических повреждений частей наушников, отсутствие колющих и острых углов;
- 5) гибкость оголовья;

- б) возможность регулировки;
- 7) размеры;
- 8) дата изготовления.

5.22. При приемке ДСИЗ проверяется:

- 1) наличие и целостность тары и упаковки;
- 2) наличие маркировки по применению с указанием назначения, правил применения, условий хранения, срока годности средств;
- 3) состояние средств (однородность массы), отсутствия расслоения, комков и посторонних включений;
- 4) дата изготовления, срок хранения.

5.23. Товарный ярлык должен быть выполнен в твердом исполнении. На нем печатным шрифтом указывается ниже перечисленная информация:

- 1) для специальной одежды наименование изделия, его защитные свойства, рост, размер, дата выпуска, наименование технической документации, по которой оно было изготовлено, артикул ткани верха, сырьевой состав ткани верха, название предприятия изготовителя и его адрес;
- 2) для специальной обуви наименование обуви, его защитные свойства, артикул, размер, полнота, дата выпуска, наименование технической документации, по которой она была изготовлена, название предприятия изготовителя и его адрес.

5.24. При выявлении несоответствия СИЗ или ДСИЗ по количеству, качеству, комплектности, ассортименту (номенклатуре), маркировке или необходимым сопроводительным документам, работник, ответственный за МТО (кладовщик), в суточный срок организует взаимодействие с поставщиками в части оперативного устранения выявленных несоответствий.

6. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты

6.1. В течение трех рабочих дней после приема в штат Организации работник должен быть

обеспечен СИЗ и ДСИЗ в полном соответствии с утвержденными работодателем нормами их выдачи, а также с учетом времени года и климатических условий.

6.2. Специалист по охране труда после проведения вновь принятому работнику вводного инструктажа по охране труда оформляет на него:

- 1) личную карточку учета выдачи средств индивидуальной защиты, форма которой приведена в Приложении В настоящего Положения (форма В1);
- 2) личную карточку учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, форма которой приведена в Приложении В настоящего Положения (форма В2).

6.3. В личных карточках учета выдачи СИЗ и ДСИЗ (далее – личные карточки) указываются виды СИЗ и ДСИЗ, а также нормы их выдачи согласно утвержденным работодателем Нормам выдачи СИЗ и Перечня рабочих мест Организации, для которых необходима выдача ДСИЗ, составленных на основании типовых норм, а также результатов специальной оценки условий труда.

6.4. Специалист по охране труда со слов вновь принятого работника заносит антропометрические данные и указывает в личной карточке учета выдачи СИЗ значения следующих параметров работника:

- 1) рост;
- 2) размер одежды;
- 3) размер летней обуви;
- 4) размер головного убора;
- 5) размер противогаза;
- 6) размер респиратора;
- 7) размер рукавиц;
- 8) размер перчаток.

6.5. После внесения персональных данных работника в личную карточку учета выдачи СИЗ, специалист по охране труда предоставляет заполненную карточку вновь принятому работнику для проверки его персональных данных, указанных в карточке.

6.6. Работник проверяет свои данные, записанные в личной карточке учета выдачи СИЗ, после чего подтверждает достоверность записей своей подписью на лицевой стороне данной карточки.

6.7. В последующем руководитель структурного подразделения ежегодно до 1 декабря:

- 1) осуществляет выверку антропометрических данных всех работников подразделения;
- 2) при наличии изменений вносит их в личные карточки учета выдачи СИЗ;
- 3) информирует главную медицинскую сестру/ведущего инженера об изменениях антропометрических данных работников подразделений.

6.8. С личной карточкой работник следует в кладовую структурного подразделения, для получения СИЗ и ДСИЗ согласно нормам, указанным в личных карточках.

6.9. Кастелянша структурного подразделения, при выдаче работнику СИЗ и ДСИЗ, доводит до него информацию о правилах их хранения.

6.10. Кастелянша структурного подразделения после выдачи работнику СИЗ и ДСИЗ отражает данный факт в личных карточках и передает их работнику.

6.11. Каждый факт получения работником СИЗ и ДСИЗ подтверждается его подписью в личных карточках.

6.12. Запрещается расписываться в личных карточках о факте получения СИЗ и ДСИЗ кому то бы ни было кроме работника, на которого эти карточки были оформлены.

6.13. В личной карточке учета выдачи ДСИЗ фиксируется под подпись выдача работнику средств, представленных, в том числе и по средствам применения дозирующих систем.

6.14. Оформление выдачи ДСИЗ, а также СИЗ с непродолжительным сроком носки (перчатки, сигнальные жилеты и т.п.) в каких либо ведомостях или списках, без отражения факта выдачи средств защиты в личных карточках учета их выдачи, запрещается.

6.15. СИЗ и ДСИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать условиям труда, обеспечивать полноценную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов, присутствующих на рабочих местах.

6.16. Выдача работникам СИЗ, не соответствующих антропометрическим данным работников (полу, росту, размерам) не допускается.

6.17. Вновь принятый работник по прибытию в структурное подразделение, в штат которого он принят, передает руководителю подразделения, заполненные личные карточки.

6.18. Последующая выдача кастеляншам структурных подразделений СИЗ и ДСИЗ производится кладовщиком со склада Организации без явки работников на склад.

6.19. Сроки использования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплозащитной одежды и утепленной спецобуви включается и время их хранения в теплое время года.

6.20. Сроки носки всех видов спецодежды и спецобуви установлены календарные.

6.21. Сроки носки СИЗ органов дыхания, слуха, глаз установлены «до износа» и зависят от фактических условий труда на рабочих местах, срока службы и хранения СИЗ, которые указаны в техническом паспорте на изделие. В этом случае для целей бухгалтерского учета срок носки СИЗ принимается равным максимальному значению, предусмотренному типовыми нормами.

6.22. Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

6.23. Перед выполнением работ с использованием СИЗ, применение которых предусматривает наличие у работников необходимых практических навыков (респираторы, противогазы и др.), руководитель структурного подразделения проводит инструктаж работникам о правилах применения указанных СИЗ, простейших способов проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению в порядке предусмотренном в Приложении 1 к настоящему Положению.

6.24. Руководитель структурным подразделением обязан:

1) осуществить контроль за своевременным обеспечением подчиненных работников и себя лично СИЗ и ДСИЗ;

2) обеспечить надежное хранение и ведение личных карточек, переданных им работниками;

3) своевременно вносить в личные карточки записи о фактах:

- выдачи работникам СИЗ и ДСИЗ;

- сдачи СИЗ после завершения срока носки;

- продления срока носки СИЗ;

6.25. В целях организации стирки/химчистки спецодежда должна быть промаркирована.

6.26. При получении специальной одежды работник наносит несмываемой краской на СИЗ:

1) табельный номер;

2) фамилию, инициалы;

3) сокращенное наименование структурного подразделения;

4) цифровое значение месяца и года выдачи спецодежды.

Маркировка наносится на внутреннюю сторону полочки куртки или халата, на пояс брюк.

6.27. В Организации допускается учет выдачи работникам СИЗ и ДСИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ и ДСИЗ. При этом в электронной форме карточки учета выдачи СИЗ и ДСИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета (требования) о получении СИЗ и ДСИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

6.28. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

6.29. С учетом местных производственных и климатических условий, а также требований пункта 3.3 СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», характеризующих наступление холодного периода года среднесуточной температурой наружного воздуха от +10°C и ниже, в Организации установлены следующие сроки перехода на сезонные виды СИЗ:

1) для выдачи зимних видов спецодежды и спецобуви период:

- начало выдачи – 1 октября;

- конец выдачи – 31 марта;

2) для выдачи летних видов спецодежды и спецобуви период:

- начало выдачи – 1 апреля;

- конец выдачи – 30 сентября.

6.30. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствие с утвержденными нормами выдачи СИЗ. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

6.31. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение), а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в общем порядке на время выполнения этой работы. Данной категории работников допускается выдача СИЗ, бывших в эксплуатации и разрешенных к повторной выдаче после проведения мероприятий по уходу (стирке, чистке, дезинфекции и ремонту).

6.32 Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемым им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные утвержденными работодателем нормами выдачи СИЗ для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

6.33. Работникам, которым специальная одежда и специальная обувь не предусмотрена нормам СИЗ, утвержденными работодателем, при выполнении работ непосредственно на производственных участках выдаются СИЗ в соответствии с конкретными условиями труда.

6.34. При выдаче СИЗ работникам, которым типовыми нормами не предусмотрена выдача СИЗ учитываются требования статьи 254 Налогового кодекса РФ – в этом случае затраты на СИЗ не относятся к затратам на производство.

6.35. Допускается выдача работнику одновременно двух комплектов специальной одежды и специальной обуви на удвоенный срок носки в случае производственной необходимостью и с целью лучшей организацией ухода за ней (своевременной стирке и химической чистке).

7. Порядок выдачи дежурных средств индивидуальной защиты

7.1. Под дежурными понимаются СИЗ, закрепляемые за определенным рабочим местом

(объектом) и выдаваемые (применяемые) поочередно несколькими работниками только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

7.2. Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, диэлектрические калоши/боты и перчатки, защитные очки и щитки, изолирующие СИЗ органов дыхания, плащи, тулупы, наушники могут быть выданы, для коллективного использования, в качестве дежурных СИЗ.

7.3. Дежурные СИЗ, с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

7.4. Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании срока эксплуатации фиксируется в отдельной карточке учета выдачи дежурных СИЗ, оформляемой на руководителя структурным подразделением, в котором предусмотрено их наличие.

8. Порядок выдачи смывающих и обезвреживающих средств

8.1. ДСИЗ выдаются работникам в целях обеспечения их от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред в соответствии с утвержденными работодателем Списком работников Организации, для которых необходима выдача ДСИЗ.

8.2. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями в помещениях для умывания, работникам выдаются ДСИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло).

8.3. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в помещениях наличие твердого мыла или дозаторов с жидким смывающим средством.

8.4. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к дерматологическим СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающим средствам в виде твердого мыла или жидких моющих средств, работникам выдаются ДСИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений.

8.5. Не допускается замена дерматологических средств очищающего типа и смывающих средств в виде твердого мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

8.6. Не допускается замена дерматологических средств очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений на ДСИЗ в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений.

8.7. ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

8.8. ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов.

8.9. ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются

работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

8.10. ДСИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных работах, связанных с воздействием пониженных температур.

8.11. В период распространения инфекций вирусной этиологии ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам Организации.

8.12. Применение защитных средств, указанных в пунктах 7.7 – 7.11 настоящего Положения, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

8.13. При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

8.14. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

8.15. Пополнение или замена емкостей, содержащих ДСИЗ осуществляется по мере расходования указанных средств.

8.16. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, без учета отпусков (в том числе учебных).

8.17. Выдача дерматологических средств фиксируется в личной карточке учета выдачи ДСИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ, лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи ДСИЗ с соответствующей отметкой в графе «лично/дозатор».

8.18. При выдаче ДСИЗ и перед производством работ, требующих их применения, руководитель структурного подразделения обязан информировать работников о правилах применения ДСИЗ.

8.19. ДСИЗ, выданные работнику, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц) могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности и правил хранения.

9. Порядок применения средств индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты

9.1. Работник обязан бережно относиться к СИЗ, выданных ему в пользование, своевременно

ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других СИЗ.

9.2. Перед началом работы работник обязан проводить осмотр, оценку исправности и годности, выданных ему СИЗ, информировать работодателя о потере их целостности, их порче, утрате или пропаже.

9.3. Руководителям структурных подразделений запрещается допускать к выполнению работ работников:

- 1) с неисправными, неотремонтированными и загрязненными СИЗ;
- 2) в случае отсутствия у работников СИЗ, выданных им в установленном порядке;
- 3) не обеспеченных СИЗ, предусмотренными утвержденными работодателем нормами выдачи СИЗ, при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанными с загрязнением.

9.4. Во время работы работник обязан применять выданные ему СИЗ и ДСИЗ своевременно и правильно, в соответствии с требованиями нормативных актов, инструкций по охране труда, инструкций по эксплуатации СИЗ (при наличии).

9.5. Во время производства работ руководитель структурного подразделения контролирует применение работниками СИЗ и отстраняет работников от выполнения трудовых обязанностей в случае не применения ими СИЗ или неправильного применения СИЗ.

9.6. По окончании рабочего дня работникам запрещается выносить СИЗ и ДСИЗ за пределы территории Организации. В исключительных случаях, когда по условиям производства работ указанный порядок невозможно соблюсти, СИЗ остаются в нерабочее время у работников по согласованию с руководителем структурным подразделением.

10. Порядок осуществления контроля за своевременным предоставлением работникам средств индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты

10.1. Руководитель структурного подразделения обязан осуществлять контроль за своевременной выдачей работникам СИЗ и ДСИЗ.

10.2. В целях своевременного обеспечения работников СИЗ согласно установленным срокам носки руководитель структурного подразделения обязан вести «График обеспечения работников основными видами СИЗ» (далее – График) форма которого приведена в Приложении Д к настоящему Положению. Под основными видами СИЗ подразумеваются СИЗ со сроками носки 9 месяцев и более.

10.3. В Графике указывается месяц и год следующего получения основных видов СИЗ по каждому работнику подразделения, подлежащему обеспечению СИЗ.

10.4. Руководитель структурного подразделения в день выдачи работникам СИЗ фиксирует в Графике следующий срок их выдачи работникам, согласно установленным срокам носки. Записи в Графике осуществляются карандашом и при необходимости обновления, ранее внесенной информации, предыдущие записи удаляются ластиком.

10.5. Для обеспечения наглядности и доступности информации о своевременном предоставлении работникам необходимых СИЗ Графики размещаются на стенде по охране труда в структурном подразделении.

10.6. В первый рабочий день каждого месяца руководитель структурного подразделения обязан:

- 1) выдать работникам на предстоящий месяц ДСИЗ, предусмотренные утвержденными нормами выдачи;
- 2) проверить по Графику сроки выдачи работникам основных видов СИЗ.

10.7. При определении необходимости предоставления работникам основных видов СИЗ в следующем месяце руководитель подразделения обязан проинформировать об этом кладовщика.

10.8. Кладовщик, при получении от руководителя структурным подразделением информации о необходимости предоставления работникам в следующем месяце основных видов СИЗ проверяет включение необходимых СИЗ в план предстоящей закупки материалов.

10.9. В случае отсутствия в плане предстоящей закупки материалов СИЗ, необходимых работникам в следующем месяце, кладовщик обеспечивает их заблаговременное приобретение.

10.10. Руководитель Организации и специалист по охране труда при проведении проверок структурных подразделений осуществляют контроль за своевременной выдачей работникам СИЗ и ДСИЗ.

11. Порядок организации ухода за средствами индивидуальной защиты

11.1. Ведущий инженер за счет средств Организации организует надлежащий уход за СИЗ, их хранение, своевременную химчистку, стирку, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ.

11.2. Химчистка, стирка, ремонт, дегазация, дезактивация, обезвреживание и обеспыливание СИЗ выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору (либо самостоятельно выполняют указанные мероприятия при наличии технической возможности).

11.3. Если по условиям труда требуется проводить сушку спецодежды или спецобуви в структурном подразделении устанавливается сушилка для сушки СИЗ.

11.4. Своевременный уход за СИЗ осуществляется в период, когда работники отсутствуют на работе (в междусменные перерывы или выходные дни).

11.5. В общих случаях стирка специальной одежды работников производится один раз в 6 дней при сильном загрязнении и один раз в 10 дней при умеренном загрязнении.

11.6. Химчистка, стирка и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты должны производиться досрочно в случае ее загрязнения или необходимости ремонта ранее установленного срока.

11.7. При химчистке, стирке спецодежды должно быть обеспечено сохранение ее защитных свойств. Выдача работникам спецодежды после химчистки, стирки в неисправном виде не разрешается.

11.8. СИЗ работников, заболевших инфекционными болезнями, а также помещения, в которых хранились СИЗ, подвергаются дезинфекции установленным порядком.

12. Порядок организации хранения средств индивидуальной защиты и дерматологических средств индивидуальной защиты

12.1. Все СИЗ, ДСИЗ должны храниться в отдельных сухих, отапливаемых, чистых, вентилируемых помещениях, изолированных от каких-либо посторонних предметов и материалов.

12.2. Полученные от работников для временного хранения сезонные виды СИЗ, бывшие в эксплуатации с неистекшим сроком использования, хранятся в Организации в специально оборудованном помещении.

12.3. На складе спецодежда и спецобувь должны рассортировываться по видам, размерам, ростам, защитным свойствам, родовому различию, на новую и бывшую в употреблении. Спецодежда должна размещаться на вешалках и плечиках или упаковке изготовителя. Спецобувь, не упакованная в картонные коробки, раскладывается по размерам на полках стеллажей.

12.4. Резиновая спецобувь хранится в затемненном помещении при температуре от +5°C до 20°C и относительной влажности воздуха 50 - 70% на расстоянии не менее 1 метра от отопительных систем.

12.5. Средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты лица, средства защиты органов слуха, средства защиты глаз, дерматологические средства должны храниться в сухих (при температуре не выше +25°C и относительной влажности не менее 80%) помещениях и быть защищены от воздействия прямых солнечных лучей. Запрещается хранение всех СИЗ рядом с тепловыводящими приборами.

12.6. Очки должны быть в индивидуальной упаковке и храниться в коробках.

12.7. Аварийные комплекты спецодежды и спецобуви и другие СИЗ хранятся в специальных шкафах. В шкафах должны быть описи СИЗ.

12.8. Состав и количество аварийных комплектов, а также места их хранения определяет руководитель структурного подразделения.

12.9. Хранение ДСИЗ осуществляется в соответствии с рекомендациями изготовителя. ДСИЗ должны храниться в промышленной упаковке, в сухом отапливаемом помещении. Запрещается их хранение рядом с тепловыводящими приборами.

12.10. Спецодежда, спецобувь и СИЗ, требующие химчистки и дезинфекции должны храниться отдельно от остальной спецодежды.

13. Порядок возврата средств индивидуальной защиты

13.1. СИЗ, выдаваемые работникам, являются собственностью работодателя и подлежат обязательному возврату.

13.2. Работник обязан вернуть, выданные ему СИЗ, работодателю в следующих случаях:

- 1) по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ, за исключением СИЗ однократного применения и ДСИЗ;
- 2) при утрате целостности или защитных свойств до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ;
- 3) при повреждении или выходе из строя СИЗ;
- 4) в случае перевода на другую работу, для которой выданные ему СИЗ не предусмотрены;
- 5) при увольнении (в случае увольнения работника СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

13.3. В случае невозврата СИЗ, работник обязан возместить, причиненный работодателю прямой действительный ущерб. При этом расторжение трудового договора не влечет освобождение работника от материальной ответственности за невозврат спецодежды.

13.4. При невозвращении СИЗ работником, увольняющимся из Организации, работодатель вправе требовать возмещения стоимости спецодежды срок использования которой не истек с учетом степени ее износа (остаточной стоимости СИЗ).

13.5. В соответствии со статьей 248 ТК РФ работодатель вправе удержать из зарплаты работника сумму, не превышающую размера среднего месячного заработка работника.

13.6. В случае, если работник не согласен возместить оставшийся причиненный ущерб в добровольном порядке, работодатель в течение года может обратиться в суд с иском о возмещении ущерба.

13.7. В момент возврата СИЗ в личной карточке учета выдачи СИЗ делают соответствующие записи и заверяют их подписями ответственных лиц.

13.8. СИЗ, возвращенные работниками, но пригодные для дальнейшей эксплуатации (при условии сохранения защитных свойств и отсутствия санитарно-гигиенических противопоказаний), используются по назначению после проведения необходимых мероприятий по уходу (стирке, чистке, дезинфекции и ремонта). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшей эксплуатации, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливает Комиссия.

13.9. Признаются непригодными для повторного использования другими работниками по причине не соответствия санитарным нормам следующие виды средств индивидуальной защиты, бывшие в употреблении и возвращаемых работниками при их увольнении с истекшим сроком носки:

- 1) все виды спецобуви (летней, зимней);
- 2) все виды белья нательного;
- 3) перчатки трикотажные, рукавицы, перчатки утепленные.

13.10. Средства индивидуальной защиты, бывшие в употреблении, с истекшим сроком носки и с износом более 50% (за исключением, указанных в пункте 12.9 настоящего Положения), которые по решению Комиссии могут быть признаны негодными для повторного использования в соответствии со следующими критериями:

- 1) повреждение целостности материала и утеплителя;
- 2) физический износ;
- 3) неработоспособность и неисправность застежек, фурнитуры, заклепок;
- 4) отсутствие маркировки производителя;
- 5) наличие загрязнений и повреждений, не поддающихся ликвидации путем проведения мероприятий по уходу: стирки, химчистке, дезинфекции и ремонта.

14. Порядок замены средств индивидуальной защиты

14.1. Работники должны ставить в известность непосредственного руководителя о выходе из строя (неисправности) СИЗ, который в свою очередь обязан проинформировать об этом председателя Комиссии.

14.2. Председатель Комиссии при получении информации о выходе из строя (неисправности) СИЗ работников организует сбор членов Комиссии, которая рассматривает обстоятельства и причины выхода из строя (неисправности) СИЗ и оформляет Акт о списании СИЗ, форма которого приведена в **Приложении 1** к настоящему Положению.

14.3. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам, на основании Акта о списании СИЗ, работодатель выдает им другие, исправные СИЗ.

14.4. Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания срока эксплуатации. При этом соответствующим образом в личной карточке учета выдачи СИЗ отражается факт выдачи новых СИЗ и изменяется дата следующей выдачи работнику данных СИЗ.

14.5. При халатном отношении работников к СИЗ (порча, утеря и т.п.) Комиссия устанавливает степень вины работника. Взыскание с работника суммы причиненного ущерба производится в соответствии с главой 39 ТК РФ. Члены Комиссии несут ответственность за достоверность информации, внесенной в Акт.

14.6. После оформления Акта руководитель структурного подразделения обязан (при необходимости) разработать и выполнить мероприятия:

- 1) по устранению причин преждевременного выхода СИЗ из строя;
- 2) по сохранению пригодности СИЗ в течение нормативного срока.

14.7. В случае досрочного выхода из строя СИЗ по вине поставщика работником, ответственным за МТО (кладовщиком) оформляется претензия и организуется замена вышедшего из строя СИЗ.

14.8. Утилизация СИЗ, непригодных к дальнейшей эксплуатации, проводится на складе, где со спецодежды удаляются пуговицы и другие части, пригодные для ремонта спецодежды, а ее остатки сдают в пункты приема вторичного сырья. Обувь утилизируют как бытовые отходы.

15. Информирование работников по вопросам обеспечения СИЗ и спецодеждой

15.1. Работодатель обеспечивает информирование работников о полагающихся им СИЗ и спецодежде, а также и смывающих средствах согласно Нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время в следующем порядке – обучения, инструктажа.

15.2. Работодатель обеспечивает проведение обучения, инструктажа о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности в порядке обучения, инструктажей.

С Положением ознакомлены:

Зам.гл.врача по леч.работе _____ Гаджиева Л.Х.

Главная медсестра _____ Гусева Л.А.

Специалист по ОТ _____ Эфендиев Н.М.

Специалист по охране труда
_____ Эфендиев Н.М.

Приложение 1 к Положению об обеспечении работников
ГБУ РД «ГКБ» средствами индивидуальной защиты

Порядок проведения инструктажа по применению средств индивидуальной защиты (кроме специальной одежды и специальной обуви)

Данный Порядок должен применяться при проведении первичного и повторных инструктажей по охране труда.

При проведении инструктажа следует использовать паспорт и руководство по эксплуатации применяемых СИЗ, а также инструкции по охране труда для работников (видов работ), в которых должны содержаться:

- 1) требования к порядку подготовки средств индивидуальной защиты;
- 2) требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников во время работы;

3) требования к порядку проверки исправности средств индивидуальной защиты и к изъятию их из обращения при обнаружении неисправности или снижения эффективности.

Допускается проводить инструктаж группе работников, которые используют одинаковые средства индивидуальной защиты и занятых на работах с одинаковыми условиями труда. По окончании инструктажа необходимо убедиться в том, что инструктируемый усвоил материал в достаточной степени, о чем делается специальная запись в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте.

Инструктаж должен проводиться в форме беседы с объяснением и практическим показом приемов применения используемых видов СИЗ. Все объяснения должны проводиться исходя из местных условий и характера выполняемых операций, а также с учетом уровня общеобразовательной и специальной подготовки инструктируемых работников, которые должны выполнять все необходимые действия по подбору, подгонке, проверки исправности выдаваемого ему СИЗ.

**ЕДИНЫЕ ТИПОВЫЕ НОРМЫ
ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПО ПРОФЕССИЯМ
(ДОЛЖНОСТЯМ) с 01.09.2023года.**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
783	Водитель автомобиля			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
810	Врач-анестезиолог-реаниматолог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.

			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
812	Врач-инфекционист			
		Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие	до износа

			полумаски	
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
813	Врач-бактериолог			
		Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с	до износа

			принудительной подачей воздуха	
815	Врач-лаборант			
		Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей полумаской	до износа
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Противогазовые средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
818	Врач-оториноларинголог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.

			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
820	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
821	Врач-пульмонолог			
		Одежда	Костюм для защиты от	2 шт.

		специальная защитная	общих производственных загрязнений	
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
822	Врач-рентгенолог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
824	Врач стоматолог			
		Одежда	Костюм для защиты от	2 шт.

		специальная защитная	общих производственных загрязнений	
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
829	Врач-терапевт			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа

831	Врач-терапевт участковый			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
835	Врач-эндоскопист			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой	до износа

			от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
836	Врач-эпидемиолог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	определяется документами изготовителя
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	до износа
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
997	Дворник			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.

			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1801	Лаборант-микробиолог			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
1836	Лаборант пробирного анализа			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1847	Рентген лаборант			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
1924	Лифтер			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
1942	Маляр			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства	Нарукавники для защиты	12 пар

		защиты рук	от воды и растворов нетоксичных веществ	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
2494	Мойщик посуды			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
435	Медицинская сестра приемного отделения			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих	1 пара

			производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
2436	Медицинская сестра процедурной			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			или	
			Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные	до износа

			(комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	
2437	Медицинский дезинфектор			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	6 пар
			Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	6 пар
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски или	до износа
			Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной	до износа

			защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	
591	Плотник			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
3593	Повар			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар

			(истирания)	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
4031	Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4560	Слесарь-ремонтник			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4561	Слесарь-сантехник			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара

			воздействий (ударов)	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
4932	Уборщик производственных и служебных помещений			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5258	Электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5300	Электрик			
		Одежда	Костюм для защиты от	1 шт. на 2

		специальная защитная	термических рисков электрической дуги	года
			Белье специальное термостойкое	
			или	
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
		При работах в зоне влияния электрического поля с напряженностью более 5 кВ/м дополнительно:		
		Комплект защитный	Комплект для защиты от воздействия электрических полей промышленной частоты в составе:	1 комплект на 1,5 года
			Экранирующая куртка с наcasником и капюшоном	1 шт.
			Экранирующий полукомбинезон/брюки	1 шт.
			Экранирующие перчатки	4 пары
			Экранирующие ботинки	1 пара
			Экранирующая куртка с наcasником и капюшоном от пониженных температур	1 шт.
			Экранирующий полукомбинезон/брюки от пониженных температур	1 шт.
			Экранирующие перчатки	4 пары

			утепленные	
			Экранирующие ботинки от пониженных температур	1 пара
4322	Санитарка (мойщица)			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

**Порядок
осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости
молока или других равноценных пищевых продуктов**

1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139) выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.
2. Положения настоящего Порядка не распространяются на работников, занятых на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности.
3. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации – Республики Дагестан.
Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.
4. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.
5. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.
6. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Примечания: Норма выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение молока за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока и других равноценных продуктов (согласно пр.п.126.013)
1	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач КДЛ, врач клинической лабораторной диагностики, биолог, фельдшер-лаборант, санитар	I. Химический фактор 200. Щелочи едкие 245. Пергидроль 256. Серная кислота 276. Хлор 419. Этанол 466. Уксусная кислота 688. Фенол II. Биологический фактор 2.2. Препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов
2	Бактериологическая лаборатория	Заведующий лабораторией, врач бактериолог, фельдшер-лаборант	I. Химический фактор 245. Пергидроль 151. Свинец и его соединения 276. Хлор 221. Висмут и его неорганические соединения II. Биологический фактор 2.2. Препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов
3	Рентгенологическое отделение	Заведующий отделением, врач-рентгенолог, рентгенолаборант, младший медицинский персонал	I. Химический фактор 151. Свинец и его соединения 896. Хинон II. Физический фактор 3.1.Ионизирующее излучение
4	Отделение анестезиологии - реанимации	Заведующий отделением, врач анестезиолог - реаниматолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра- анестезист	I. Химический фактор 371. Трихлорэтилен 581. Диметилловый эфир 656. Трифторметил бензол
5	Травматологическое отделение палаты гнойной	Врач-травматолог-ортопед, медицинская сестра перевязочной,	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы

	травматологии	медицинская сестра палатная(постовая), младший медицинский персонал	
6	Хирургическое отделение палаты гнойной хирургии	Врач-хирург, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра палатная(постовая), младший медицинский персонал	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы
8	Поликлиника	Стоматолог, медицинская сестра стоматолога	I. Химический фактор 151. Свинец и его соединения 896. Хинон II. Физический фактор 3.1. Ионизирующее излучение
9	Хирургическое отделение	Заведующий отделением врач хирург, врач-хирург, врач акушер-гинеколог, операционная медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, санитарка (операционной), кастелянша	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы
10	Эндоскопический кабинет	Врач-эндоскопист, медицинская сестра	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы
11	Поликлиника	Врач акушер- гинеколог, врач хирург, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра (прививочного кабинета), акушерка смотрового кабинета, акушерка гинекологического кабинета, медицинская сестра стерилизационной.	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда	Не менее 300 мл в пересчете на жидкость

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУ РД «ГКБ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 8, 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, в режиме ненормированного рабочего дня, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Руководителем учреждения

1.3. Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и оформляется соответствующим приказом, в котором указывается количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а также дни еженедельного отдыха.

1.4. Не допускается устанавливать ненормированный рабочий день лицам, перечисленным в [ст. 92, ч. 1, 2 ст. 94](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени ([ч. 1 ст. 101](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или трудовым договором. При этом продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней ([ст. 119](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам, которые занимают следующие должности:

- Главный врач
- Заместители главного врача по всем разделам работы
- Руководитель структурного подразделения (отдела/ лаборатории/ отделения/ участка и т.д.)
- Главный бухгалтер
- Заместитель главного бухгалтера
- Главный инженер
- Юрисконсульт
- Главная медицинская сестра
- Старшая медицинская сестра
- Старшая акушерка
- Старшая операционная медицинская сестра
- главный бухгалтер;
- бухгалтер по учету материальных ценностей;
- бухгалтер по финансовому учету;
- бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими;
- водитель автомобиля;
- медицинский статистик;
- медицинский регистратор;
- начальник хозяйственного отдела;
- начальник планово-экономического отдела;
- руководитель контрактной службы;
- секретарь-машинистка;
- специалист по кадрам;
- специалист контрактной службы;
- техник;
- экономист;
- экономист по финансовой работе;
- юрисконсульт;
- главная медицинская сестра;
- старшая медицинская сестра отделения - заведующий аптекой;
- фельдшер-лаборант.

2.4. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

2.5. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения Работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.6. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (календарные дни)
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по лечебной работе	7
3.	Заместитель главного врача по хирургической работе	7
4.	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе	7
5.	Заместитель главного врача по клиничко-экспертной работе	7
6.	Заместитель главного врача экономической работе	7
7	Начальник хозяйственного отдела	7

Приложение № 11 к Коллективному договору
ГБУ РД «ГКБ»

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

**Перечень
должностей, работа в которых дает право работникам
на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2.**

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Раздел, позиция в соответствии с нормативным документом
Список N 1 производств, работ, профессий, должностей, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях		
Врачи-рентгенологи, а также врачи постоянно занятые в рентгенооперационных, и ангиографических кабинетах. Рентгенолаборанты, в том числе в рентгенооперационных, ангиографических и флюорографических кабинетах		Утвержден постановлением кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10.
		Список N 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (с изменениями на 2 октября 1991 года)

<p>Средний медицинский персонал рентгеновских отделений (кабинетов) а также средний медицинский персонал, постоянно занятый рентгенооперационных, и ангиографических кабинетах.</p>		<p>Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2002 года N 537 установлено, что настоящий Список при досрочном назначении трудовой пенсии по старости применяется в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".</p>
<p>Список N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту(по старости) на льготных</p>		
<p>Работники, непосредственно обслуживающие больных:</p> <p>в отделениях и кабинетах химиотерапии онкологических учреждений (подразделений) Врачи, средний и младший медицинский персонал</p>		<p>Утвержден постановлением кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10.</p> <p>Список N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (с изменениями на 9 августа 1991 года) Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2002 года N 537 установлено, что настоящий Список при досрочном назначении трудовой пенсии по старости применяется в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".</p>
<p>Санитарки рентгеновских и радиологических отделений (кабинетов)</p>		<p>Письмо Минздрава РФ от 07.08.2003 N 2510/8928-03-32 "О пенсионном обеспечении санитарок рентгеновских отделений (кабинетов)"</p> <p>В соответствии с письмом Минтруда России от 27.05.1992 N 1062-РБ</p>

Основание: Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

Работодатель:

Главный врач
ГБУ РД «ГКБ»

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации ГБУ РД «ГКБ»

_____ Х.М.Малаев
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ П.А. Омарова
(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБУ РД «Городская клиническая больница»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 346 « Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 26 марта 2013г. №157 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 30 октября 2015г. № 304 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановление Правительства Республики Дагестан от 29.12.2017г. №310 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Постановление правительства Республики Дагестан от 30.07.2019г. №182 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД и признания утратившим силу постановления Правительства РД от 23.08.2002г. №164», Постановление правительства Республики Дагестан от 07.10.2022г. №331 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД», Постановление правительства Республики Дагестан от 25.12.2023г. №528 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД», Постановление правительства Республики Дагестан от

28.05.2024г №145 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан» и применяется при определении заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан (далее – учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников и должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.4. В порядке исключения за лицами (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющими соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть сохранены соответствующие должности также как и за лицами, имеющими соответствующее профессиональное образование.

1.5. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата работников ГБУ РД «Городская клиническая больница» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при существенных изменениях условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени и выполненным нормам.

1.8. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в государственных учреждениях здравоохранения в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденными постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №177 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан» и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Размер оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала складывается из окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренных настоящим Положением и определяются в соответствии с Постановлением правительства Республики Дагестан от 17 августа 2021 года №213 «О внесении изменений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов служащих, общеотраслевым профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам», Постановлением правительства РД от 20.10.2022г. «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан», компенсационных и стимулирующих выплат осуществляемых в соответствии с настоящим Положением и определяется руководством.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих учреждений здравоохранения, не предусмотренных настоящим Положением (педагогических работников, работников культуры и социальной защиты населения) определяются в порядке, установленном для соответствующих бюджетных учреждений, а компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений здравоохранения, предусмотренных настоящим Положением, определяются применительно к ранее установленным им исходя из тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному и бюджетному учреждению из республиканского бюджета Республики Дагестан, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности (по решению республиканского государственного органа, являющегося

главным распределителем средств республиканского бюджета Республики Дагестан), направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

1.12. С учетом условий труда работникам государственных учреждений здравоохранения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.13. Работникам государственных учреждений здравоохранения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.14. В целях сохранения кадрового потенциала учреждений здравоохранения рекомендуется в системах оплаты работников внедрить новые подходы к формированию оплаты труда для обеспечения доли выплат по окладам в структуре фондов заработной платы учреждений здравоохранения не ниже 50 процентов без учета компенсационных выплат, сохранив при этом уровень заработной платы медицинских работников не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом ее повышения в установленном законодательством порядке. При оценке доли окладов в структуре зарплаты не учитываются выплаты, осуществляемые исходя из расчета среднего заработка.

В случае, если после пересчета размер заработной платы медицинского работника (в том числе руководителя медицинской организации и заместителя руководителя медицинской организации) согласно тарификации с учетом изменений, внесенных настоящим постановлением, будет ниже фактически установленного в трудовом договоре, то за работником сохраняется размер заработной платы согласно тарификации до внесения изменений.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений

2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклад (рублей)
1.		санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	11 760,0

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	12 100,0
2.	Второй квалификационный уровень	помощник врача - эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	12 600,0
3.	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	14 000,0
4.	Четвертый квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики <*>	14 400,0

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
5.	Пятый квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	15 650,0

<*> Четвертый квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре.

Должностной оклад заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже должностного оклада заведующего аптекой, отнесенного к 5 квалификационному уровню.

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор-стажер независимо от квалификационной категории	20 500,0
2.	Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты<*>; провизор-аналитик; провизор-технолог<*>	22 900,0

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
3.	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) <*>	24 300,0
4.	Четвертый квалификационный уровень	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	26 500,0

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням.

<***> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к четвертому квалификационному уровню

2.2. Врачи-специалисты, работающие в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и т.д.), относятся ко 2 квалификационному уровню.

2.3. Должностные оклады, предусмотренные по должности врача-стажера, провизора-стажера, устанавливаются в случае, когда врачи (провизоры) имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и выдачи удостоверения о получении соответствующей квалификации.

2.4. Должностные оклады должностей 4 квалификационного уровня распространяются на:

2.4.1. Оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) в стационарах:

акушерское;

гинекологическое;

гноной хирургии;
кардиохирургическое;
колопроктологическое;
нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы);
онкологическое;
операционный блок;
ортопедическое;
отоларингологическое;
портальной гипертензии;
реконструктивной и пластической хирургии;
сосудистой хирургии;
травматологическое (в том числе травмы кисти);
травматолого-ортопедическое;
урологическое (в том числе пересадки почки);
хирургическое;
хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции;
хирургическое торакальное;
эндоскопическое.

2.4.2. Врачей анестезиологов-реаниматологов отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации станций (отделений) скорой медицинской помощи.

2.4.3. Врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов отделений рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов.

2.4.4. Врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более трех месяцев в году или четырех месяцев подряд один раз в два года.

2.4.5. Врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)».

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением <*> (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	26 500,0
2.	Второй квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	28 200,0

<*> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

При определении должностного оклада в соответствии с настоящим пунктом, показатель «до» рассматривается как «включительно», а дробная часть показателя не учитывается.

Должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5-10 процентов ниже должностного оклада заведующего аптекой, определенного согласно первому квалификационному уровню.

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	19 500,0
2.	Второй квалификационный уровень	биолог; зоолог; медицинский психолог; химик-эксперт учреждения здравоохранения; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; энтомолог	24 650,0

2.7. Профессиональная квалификационная группа "Прочий персонал учреждений здравоохранения первого уровня":

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		фасовщица медицинского склада мобилизационного резерва; эвакуатор (детей и подростков); эвакуатор	12 075,0

2.8. Профессиональная квалификационная группа "Прочий персонал учреждений здравоохранения второго уровня":

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий в лечебно-производственных (трудовых) мастерских	12 600,0

2.9. Должностные оклады работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения здравоохранения):

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1.	Главные: медицинская сестра, акушерка, фельдшер	
	1 группа по оплате труда руководителей	24 400,0
	2 группа по оплате труда руководителей	22 100,0
	3 группа по оплате труда руководителей	20 400,0
	4 группа по оплате труда руководителей	18 600,0
	5 группа по оплате труда руководителей	16 000,0

2.10. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.11. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
повышающий коэффициент за квалификацию (за наличие квалификационной категории).
Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени.

2.11.1. Работникам учреждений здравоохранения может устанавливаться руководителем учреждения персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 2,0 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы)»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	Оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	Четвертый квалификационный уровень	водитель автомобиля скорой медицинской помощи;	12 730,0

3.2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы:

персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения здравоохранения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений здравоохранения, их заместителей, главных бухгалтеров, административно-управленческого и вспомогательного персонала

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Показатели и порядок отнесения учреждений здравоохранения к группам по оплате труда руководителей приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя филиала (заведующего, директора, начальника) учреждения здравоохранения может устанавливаться в соответствии с настоящим пунктом в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности филиала, или по должностным окладам заместителей руководителей соответствующих учреждений.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.2. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей и профессий работников учреждений здравоохранения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Должностной оклад главного врача (директора, заведующего, начальника) учреждения здравоохранения с числом коек до 50 или количества врачебных должностей до 7 устанавливается в размере 30 200,0 рублей.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.4. Руководителям учреждений (филиалов), их заместителям и главным бухгалтерам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностным окладам в размере до 2,0 с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

руководителю учреждения (филиала) – Министерством здравоохранения Республики Дагестан;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан;

сотрудникам организации – руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.5. Надбавка к должностному окладу за квалификацию устанавливается из расчета на ставку в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 2000 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории – 4000 рублей.

Надбавка за квалификацию не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат.

4.5.1. Врачам - руководителям учреждений здравоохранения и врачам - руководителям филиалов (учреждений здравоохранения, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений (филиалов)) и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения» или по клинической специальности.

Главной медицинской сестре, руководителям (со средним медицинским образованием): молочной кухни, хосписа, больницы (дома) сестринского ухода квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения здравоохранения.

Руководителям учреждений здравоохранения (филиалов) или заместителям руководителей (филиалов) с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

4.6. Министерство здравоохранения Республики Дагестан устанавливает руководителям подведомственных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством здравоохранения Республики Дагестан за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается

Министерством здравоохранения Республики Дагестан в кратности не более 5, а заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений - не более 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Министерство здравоохранения Республики Дагестан должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства здравоохранения Республики Дагестан с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.8. Врачам – руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа руководителей и их заместителей по специальности должна отражаться в соответствующих документах.

4.9. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.10. Министерство здравоохранения Республики Дагестан вправе установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений на уровне не более 40 процентов, а также

перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается выплата в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и тяжелых условий труда, утверждается руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2.1. Работникам других учреждений (подразделений) здравоохранения, не предусмотренных приложением N 2 к настоящему Положению, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждениях (подразделениях) здравоохранения с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, оплата производится за фактически отработанное время с учетом выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.2.2. Другие выплаты:

5.2.2.1. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам), а также центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов повышаются:

медицинских и фармацевтических работников - на 15 процентов;

других работников - на 10 процентов;

5.2.2.2. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников домов ребенка повышаются на 20 процентов;

5.2.2.3. работникам учреждений здравоохранения (структурных подразделений), осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, производится надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению;

5.2.2.4. врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу противотуберкулезных диспансеров (отделений, кабинетов), туберкулезных больниц и туберкулезных санаториев установлена дополнительная надбавка в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.2.2.5. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов к должностному окладу. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, приводится в приложении N 4 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные размеры доплаты, устанавливается руководителем учреждения здравоохранения по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.2.2.6. Выплаты компенсационного характера отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), устанавливаются в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

5.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений здравоохранения, расположенных в высокогорных районах, пустынной и безводной местности, устанавливаются коэффициенты в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Дагестан.

5.4. Выплаты работникам учреждений здравоохранения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей), которая устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса

Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за расширение зон обслуживания, которая устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, которая устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.2. Размер доплаты за расширение зоны обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.3. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций, доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время:

рабочим - из расчета оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 100 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. Работникам учреждений здравоохранения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.10. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

Во всех случаях, когда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других надбавок и доплат, за исключением доплаты за работу в ночное время.

5.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.12. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ и за квалификационную категорию;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах, в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, в виде фиксированных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется специальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной в учреждении.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, с учетом рекомендаций, утвержденных нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Республики Дагестан. Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают следующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 100 процентов оклада (должностного оклада).

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

6.5.1. Ежемесячные денежные выплаты работникам из бюджета Территориального фонда ОМС Республики Дагестан в расчете на штатную должность (долю ставки), но не более чем на одну ставку:

до 10 000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

до 5 000 рублей - врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

до 3 500 рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

до 2 500 рублей - медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

Критерии качества работ и порядок установления выплат за качество выполняемых работ определяются настоящим Положением. При этом в порядке установления выплат за качество выполняемых работ определяется нормативное значение показателей, ниже которого выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

При ухудшении показателей оценки качества размеры выплат снижаются или отменяются полностью.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образованной в учреждении в установленном порядке, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

6.5.2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности из расчета на ставку – 2 000 рублей;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности из расчета на ставку – 1 000 рублей;

при наличии почетного звания «Народный врач» из расчета на ставку – 2 000 рублей по основной должности, «Заслуженный врач» из расчета на ставку – 1 000 рублей по основной должности, «Заслуженный работник здравоохранения» из расчета на ставку – 800 рублей по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание устанавливается со

дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

В целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории из расчета на ставку:

1 000 рублей – врачам и провизорам учреждений здравоохранения;

600 рублей – средним медицинским и фармацевтическим работникам.

при наличии первой квалификационной категории из расчета на ставку:

2 000 рублей – врачам и провизорам учреждений здравоохранения;

1 000 рублей – средним медицинским и фармацевтическим работникам.

при наличии высшей квалификационной категории из расчета на ставку:

4 000 рублей – врачам и провизорам учреждений здравоохранения;

2 500 рублей – средним медицинским и фармацевтическим работникам.

Надбавка за квалификацию не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Квалификационная категория учитывается при установлении надбавки к окладу за квалификацию медицинским и фармацевтическим работникам при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) - руководителям аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Надбавка за квалификацию устанавливается с учетом квалификационной категории в течение пяти лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок перееаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается надбавка к должностному окладу за квалификацию.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, а также лицам, не получившим специальной подготовки, допущенным в ранее установленном порядке к занятию медицинской и фармацевтической деятельностью и работающим в учреждениях здравоохранения соответственно на врачебных, провизорских должностях, должностях

среднего медицинского и фармацевтического персонала, может быть установлен соответствующий должностной оклад так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Изменение размеров надбавки к должностному окладу за квалификацию производится при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.5.3. Выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы устанавливаются в учреждениях здравоохранения в следующих размерах:

6.5.3.1. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 45 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации).

в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных реанимационных гематологических бригад и выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи.

В таких же размерах устанавливаются надбавки к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станций скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

6.5.3.2. работникам, оказывающим медицинскую помощь страдающим лепрой, - в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый год работы.

Максимальный размер надбавки не может превышать для медицинских работников 40 процентов, для других работников - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

6.5.3.3. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и по 10 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы,

но не выше 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельских населенных пунктах; среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов; заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков; фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях; врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей); врачам-фтизиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений, работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

6.5.3.4. работникам учреждений (подразделений) по борьбе с особо опасными инфекциями - в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый год работы.

Максимальный размер надбавки не может превышать для медицинских работников, а также зоологов и энтомологов - 30 процентов, для других работников - 40 процентов оклада (должностного оклада);

6.5.3.5. в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада):

врачам-терапевтам цеховых лечебных участков;

среднему медицинскому персоналу цеховых лечебных участков и домов (отделений) сестринского ухода;

6.5.3.6. в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - всем работникам учреждений здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.5 настоящего Положения, и работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих учреждений здравоохранения;

6.5.3.7. в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 10 процентов - за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренным настоящим Положением, кроме работников, указанных в пунктах 2.6-2.8 настоящего Положения.

6.5.4. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения, надбавки устанавливаются по каждой должности в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.5.5. В стаж работы засчитывается:

6.5.5.1. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.4 Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 20, до 35 и до 45 процентов оклада (ставки), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается;

6.5.5.2. работникам, предусмотренным в подпункте 6.5.3.6 настоящего Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ним непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не

превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва (согласно Федеральному закону Российской Федерации от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время работы в иных учреждениях бюджетной сферы по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждениях здравоохранения (кроме медицинских работников).

6.5.5.3. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 настоящего Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.5.5.4. работникам, предусмотренным в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 настоящего Положения, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6.5.5.5. время работы в иных учреждениях бюджетной сферы по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в учреждениях здравоохранения (кроме медицинских работников).

6.6. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

6.6.1. не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был

переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

со дня увольнения с предприятий и из организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

6.6.2. не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 настоящего Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства, после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 6.5.32.1-6.5.3.6 настоящего Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

6.6.3. не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда;

6.6.4. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) здравоохранения либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

6.6.5. не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 настоящего Положения.

6.6.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 настоящего Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным;

получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 6.5.3.1-6.5.3.6 Положения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лица рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

6.6.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

6.6.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 6.6.1-6.6.5 данного раздела, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6.6.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

6.7. Изменение размеров надбавок за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении здравоохранения, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

6.8. Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада) на первые три года.

6.9. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы.

Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ; премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы учитываются:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.9.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения здравоохранения.

Премия по итогам работы устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Система критериев и условия премирования работников разрабатываются учреждением здравоохранения самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.9.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения здравоохранения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных в соответствующем финансовом году на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и

возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.9.3. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты работникам определяются исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала определяются интенсивностью их работы, напряженным графиком, разным объемом работы и расширенной сферой деятельности, устанавливаются руководством, и так же предельными размерами не ограничиваются.

6.9.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями здравоохранения на выплаты стимулирующего характера.

6.9.5. Для отдельных работников, участвующих в реализации мероприятий республиканских целевых программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения здравоохранения (филиала) принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения (филиала) - Министерство здравоохранения Республики Дагестан.

7.2. Врачам-консультантам, не являющимся штатными работниками учреждений здравоохранения, оплата труда производится по ставкам почасовой оплаты труда в следующих размерах (в процентах к ставке заработной платы первого квалификационного разряда профессий рабочих государственных учреждений):

доктор наук, «Народный врач» - 30 процентов;

кандидат наук, «Заслуженный врач» - 25 процентов;

лица, не имеющие ученой степени, - 15 процентов.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях здравоохранения, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

7.3. Для врачей и среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения в пределах баланса рабочего времени за учетный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, могут вводиться "дежурства на дому". Дежурства за пределами баланса

рабочего времени не считаются сверхурочной работой.

Время, затраченное на "дежурство на дому" как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение здравоохранения время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время - с учетом доплаты за работу в ночное время.

7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Группа по оплате труда руководителей учреждения здравоохранения устанавливается органом управления, в непосредственном подчинении которых они находятся, по следующим показателям:

1. Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд:

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
I	1201 и более
II	от 801 до 1200
III	от 501 до 800
IV	от 251 до 500
V	от 50 до 250

Группа по оплате труда руководителей центральных районных больниц, центральных городских больниц, центральных медико-санитарных частей определяется с учетом числа коек как в самих больницах (центральных медико-санитарных частях), так и в учреждениях, подведомственных им.

Больничные и другие лечебно-профилактические учреждения, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры, а также городские больницы скорой медицинской помощи и дорожные больницы относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям в пункте 1.

При определении величины показателя "число сметных коек" учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

2. Амбулаторно-поликлинические учреждения и другие учреждения здравоохранения, не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания (кроме учреждений, предусмотренных в пунктах 6 – 10 настоящего приложения):

Группа по оплате труда руководителей	Число врачебных должностей
I	301 и более
II	от 221 до 300

III	от 151 до 220
IV	от 66 до 150
V	от 8 до 65

При определении величины показателя "число врачебных должностей" учитываются должности самих руководителей, их заместителей-врачей, врачей, руководителей структурных подразделений, врачей, врачей-интернов, зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются только в целых числах, дробная часть не учитывается.

Больничные учреждения, имеющие в своем составе амбулаторно-поликлинические подразделения (диспансеры со стационаром), которые по показателям, предусмотренным пунктом 5, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда, чем это предусмотрено пунктами 1.-2., относятся по оплате труда руководителей по более высокому показателю с увеличением на одну группу.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда (в соответствии с Постановлением Правительства РД от 8.10.2009г. №346 и со специальной оценкой условий труда работников ГБУ РД «ГКБ» от 05.24г.)

1. Учреждения, подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 процентов:

- 1.1. Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных.
- 1.2. Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в том числе гравитационной хирургии крови.
- 1.3. Операционные блоки стационаров.
- 1.4. Отделения (группы, палаты):
 - анестезиологии-реанимации;
 - реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику);
 - гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтрации;
 - гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями.
- 1.5. Отделения (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов.
- 1.6. Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.
- 1.7. Лаборатории, отделы, отделения при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов.
- 1.8. Барокамеры и кессоны.
- 1.9. Отделения (кабинеты): ультразвуковой диагностики и эндоскопические.
- 1.10. Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений).
- 1.11. Дома сестринского ухода, хосписы.
- 1.12. Отделения (кабинеты, выездные бригады) паллиативной медицинской помощи.

1.13. Должности в учреждениях здравоохранения:

- врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;
- медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки;
- персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), больниц- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену);
- врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);
- медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;
- фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;
- фармацевтический персонал аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов;
- медицинский дезинфектор;
- медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;
- персонал централизованных стерилизационных.

2. Учреждения и подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 25 процентов:

2.1. Отделения (палаты) для:

- ожоговых больных;
- больных с острыми отравлениями;
- неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения;
- лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей.

2.2. персонал госпиталей и отделений для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам.

Примечания: Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пп. 1 и 2 настоящего Перечня, оклады повышаются на 30 процентов.

В случаях, когда учреждения здравоохранения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах или подпунктах, размеры процентных повышений окладов, установленных по каждому из оснований, не суммируются.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на
установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в
размере 4 процента
(В соответствии со специальной оценкой условий труда работников ГБУ РД «ГКБ» от
05.24г.)**

Медицинский персонал женской консультации № 5.

рабочие прачечных (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств);

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

рабочие хозяйственной службы (газосварочные, газорезочные, электрические, слесарно-технические и электросварочные работы, производимые в помещениях)

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы) установлен по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы) установлен по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

ПОРЯДОК
предоставления компенсационной выплаты
отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной
инфекцией (COVID-19)

1. В целях установления компенсационных выплат в виде доплат к окладам отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) (далее - компенсационные доплаты) Министерством здравоохранения Республики Дагестан ведомственным актом утверждается перечень:

- медицинских организаций, в том числе перепрофилированных, оказывающих медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) в стационарных условиях, в соответствии с подпунктом 1.2 приложения №5 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19 марта 2020 г. № 198н;
- медицинских организаций (структурных подразделений медицинских организаций), в том числе перепрофилированных или дополнительно созданных структурных подразделений медицинских и иных организаций, непосредственно оказывающих первичную медико-санитарную помощь пациентам с симптомами острых респираторных вирусных инфекций (далее - ОРВИ), внебольничной пневмонии, гриппа, новой коронавирусной инфекции (COVID-19), непосредственно оказывающих медицинскую помощь и осуществляющих отбор биологического материала для исследований на наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в ежедневном режиме работы в соответствии с подпунктом 1.1 приложения № 3 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19 марта 2020 г. № 198н;
- специально выделенных медицинских бригад (медицинских работников) для оказания медицинской помощи пациентам с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), оказывающих первичную медико-санитарную помощь на дому пациентам с симптомами ОРВИ, внебольничной пневмонии, гриппа, новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и осуществляющих отбор биологического материала для лабораторных исследований на наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

2. Руководители медицинских организаций, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка, утверждают перечень должностей работников, непосредственно оказывающих медицинскую помощь пациентам, в том числе осуществляющих отбор биологического материала для лабораторных исследований на наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19), для осуществления компенсационных доплат в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

3. Компенсационные доплаты в размере 25 процентов от должностного оклада рекомендуется начислять ежемесячно к окладу по занимаемой должности, рассчитанному за фактически отработанное время по графику.

Компенсационные доплаты начисляются отдельно по основной работе и работе по совместительству.

Компенсационные выплаты начисляются с применением районных коэффициентов к заработной плате, коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях, высокогорных районах.

4. Компенсационные доплаты учитываются при расчете среднего заработка в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе для расчета оплаты отпуска, компенсаций за неиспользованные отпуска и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Компенсационные доплаты являются объектом обложения страховыми взносами.

Компенсационные доплаты осуществляются в установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором сроки выплаты заработной платы, денежного содержания.

5. Компенсационные доплаты, предусматриваются за счет фонда оплаты труда медицинской организации, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации».

