

Работодатель:

ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

Гаджимагомедов М.Г.  
(расшифровка подписи)

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

Исаков С.Р.  
(расшифровка подписи)



29 декабря 2023 года «29» декабря 2023 года

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»  
на 2023-2026 годы

Принят на конференции работников  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»  
Протокол № 6 от «29» декабря 2023 г.

Дата вступления  
коллективного договора в силу  
29 декабря 2023 года



Зарегистрирован  
Регистрационный № 7 в ГКУ РД «ЦЗН г. Даг. Огни»  
И. Р. З. Абдурахманов «29» 12 2023 г.

2023 год

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»  
на 2023-2026 годы**

Принят на конференции работников  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»  
Протокол № 6 от «29» декабря 2023 г.

Дата вступления  
коллективного договора в силу  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Зарегистрирован  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

2023 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения .....	14
2.	Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора .....	20
3.	Рабочее время .....	24
4.	Время отдыха. Отпуска .....	26
5.	Оплата труда .....	30
6.	Охрана труда .....	34
7.	Гарантия в области занятости .....	41
8.	Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюза, выборного профсоюзного органа .....	43
9.	Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации .....	47
10.	Развитие социального партнерства .....	49
11.	Гарантии социально – экономических и трудовых прав молодых работников .....	50
12.	Заключительные положения .....	51



против----- 0

Постановили: утвердить перечень вопросов, подлежащих включению в коллективный договор:

1. установление компенсационных и стимулирующих выплат;
2. вопросы премирования;
3. гарантий для молодых работников и пенсионеров при увольнении;
4. материальной помощи при рождении детей;
5. дополнительных отпусков;
6. привести макет коллективного договора в соответствии с положениями из Отраслевых Соглашений Российской Федерации и Республики Дагестан

1. Выступил Исаков С.Р. предложил до 08.11.2023г. Профсоюзному комитету **ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»** уведомить руководителя ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2023 – 2026 годы

Голосовали: за-----268  
против----- 0

Постановили: утвердить уведомление к работодателю о начале коллективных переговоров.

Председатель собрания  
Секретарь собрания

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Исаков С.Р.  
Раджабова А.М.

**Профсоюз работников здравоохранения республики Дагестан  
Первичная профсоюзная организация  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»**

Дата **30.11.2023г.**  
г. Дагестанские Огни

**ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»  
Гаджимагомедову М.Г.**

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
О НАЧАЛЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

Профсоюзный комитет ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2023 - 2026 годы.

В соответствии со статьёй 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, в составе постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора, порядке и месте её работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течении 30 дней и заключить коллективный договор до 31.12.2023г.

Интересы работников на переговорах представляют:

- врач акушер-гинеколог Исаков С.Р.;
- врач уролог Магомедов И.Ш.;
- медсестра приемного покоя Раджабова А.М.;
- врач хирург Демирбеков Ш.А.;
- врач – уролог Шахбанов А.Р.

Заседания Комиссии предлагаем проводить еженедельно по средам в 15 час. 00 мин. в актовом зале ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(подпись)

(расшифровка подписи)

Уведомление получено  
ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_

подпись

К уведомлению прилагается выписка из заседания профсоюзного комитета о формировании состава комиссии по заключению коллективного договора со стороны работников.

**Профсоюз работников здравоохранения республики Дагестан**  
**Первичная профсоюзная организация**  
**ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»**

**Выписка из протокола № 5 от 30.11.2023г.**

**Заседания профсоюзного комитета**

Избрание председателя и секретаря общего собрания (конференции)

Присутствует: 268

Председательствующий: Исаков С.Р.

Секретарь: Раджабова А.М.

**Повестка дня**

**О вступлении в переговоры по разработке проекта коллективного договора и  
утверждении состава комиссии от первичной профсоюзной организации**

Слушали: Исакова С.Р. председателя ППО. В соответствии со статьёй 36 Трудового Кодекса РФ и подпунктом 2.25 пункта 2 статьи 31 Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, необходимо для подготовки проекта и заключения коллективного договора на 2023-2026 годы вступить в коллективные переговоры путем направления письменного уведомления в адрес работодателя – ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», а также утвердить кандидатуры в состав комиссии по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на 2023-2026 годы.

Предложил:

1. Вступить в коллективные переговоры по разработке проекта коллективного договора на 2023-2026 годы;
2. Утвердить постоянно действующую комиссию по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на 2023-2026 годы, от первичной профсоюзной организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», в количестве 7 человек, в следующем составе:
  - заместителю главного врача по лечебным вопросам Мирзабекову Х.Н.;
  - главной медицинской сестре Исахмедовой Л.М.;
  - главному экономисту Мукайлову Э.Н.;
  - врио главного бухгалтера Алиевой Л.А.
  - начальнику отдела кадров Джамалудиновой С.Г.;
  - юрисконсульту Шахмерденову Н.И.

и включив в нее со стороны работников: председателя профсоюзного комитета Исакова С.Р,

3. Утвердить и направить уведомление о начале коллективных переговоров в адрес ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

Голосовали: «за» - 7 «против» - 0 «воздержались» - 0

Постановили:

1. Вступить в коллективные переговоры по разработке проекта коллективного договора на 2023-2026 годы;
2. Утвердить постоянно действующую комиссию по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора на 2023-2026 годы, от первичной профсоюзной организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», в количестве 7 человек, в следующем составе:

- заместителю главного врача по лечебным вопросам Мирзабекову Х.Н.;
- главной медицинской сестре Исахмедовой Л.М.;
- главному экономисту Мукайлову Э.Н.;
- врио главного бухгалтера Алиевой Л.А.
- начальнику отдела кадров Джамалудиновой С.Г.;
- юристу Шахмерденову Н.И.
- председателя профсоюзного комитета Исакова С.Р.

3. Утвердить и направить уведомление о начале коллективных переговоров в адрес ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

Выписка верна:

Председатель ППО

\_\_\_\_\_

Исаков С.Р.



**РЕГЛАМЕНТ**  
**Работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на 2023-2026 годы**

№	Содержание мероприятий	Примерный срок Примечания
1	Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров	Обязательная регистрация с указанием даты вручения уведомления
2	Выработка порядка разработки и обсуждения проекта коллективного договора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора	Не позднее 7 календарных дней с даты регистрации уведомления
3	Выработка порядка разработки и обсуждения проекта коллективного договора, определение сроков проведения собрания (конференции) работников по принятию коллективного договора	На первом заседании комиссии
4	Разработка проекта коллективного договора	2-3 недели
5	Обсуждение проекта коллективного договора на заседаниях комиссии	2 недели
6	Обсуждение проекта коллективного договора в подразделениях организации	2-3 недели
7	Доработка проекта коллективного договора после обсуждения его в подразделениях, составление при необходимости протокола разногласий	3-5 рабочих дней
8	Экспертиза проекта коллективного договора в вышестоящей организации Профсоюза	10 рабочих дней
9	Доработка проекта коллективного договора с учётом результатов экспертизы проведенной вышестоящей организацией профсоюза	3-5 рабочих дней
10	Согласование проекта коллективного договора в вышестоящей организации профсоюза	2 рабочих дня
11	Утверждение согласованного проекта коллективного договора на общем собрании или конференции работников организации. Подписание протокола разногласий (при наличии недостигнутых договорённостей)	1 рабочий день
12	Подписание коллективного договора	1 рабочий день

Подпись председателя комиссии  
 Председатель ППО \_\_\_\_\_

Исаков С.Р.

Заседания комиссии лучше проводить «на нейтральной территории» - в помещении, приспособленном для ведения переговоров, но при этом не являющемся ни кабинетом руководителя организации, ни комнатой профсоюзного комитета. Тогда все члены комиссии будут чувствовать себя максимально свободно. Переговоры ведутся по плану, утверждённому комиссией, и завершаются составлением проекта коллективного договора. Работодателей обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи). На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**  
Государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан  
«Центральная городская больница городского округа "город Дагестанские  
Огни"» (ГБУ РД «ЦГБ ГО "город Дагестанские Огни"»)

---

**ПРИКАЗ**

«04» декабря 2023г.

№ \_\_\_\_\_

г. Дагестанские Огни

**О проведении коллективных переговоров по подготовке и  
заключению коллективного договора**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2023-2026 годы.
2. Сформировать постоянно действующую двустороннюю комиссию по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора в составе 7 человек, поручив представлять интересы работодателя:
  - оставляю за;
  - главной медицинской сестре Исахмедовой Л.М.;
  - главному экономисту Мукайлову Э.Н.;
  - врио главного бухгалтера Алиевой Л.А.
  - начальнику отдела кадров Джамалудиновой С.Г.;
  - юрисконсульту Шахмерденову Н.И.и включив в нее со стороны работников: председателя профсоюзного комитета Исакова С.Р.
3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время её заседаний, а (список) на всё время переговоров с сохранением среднего заработка.
4. Заседания комиссии проводить еженедельно по средам в 15:00.
5. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течении 2 дней.
6. Заместителю главного врача по АХЧ Рамазнову Р.С. подготовить помещение актового зала для ведения в нем переговоров, обеспечить

членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта КД.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

ВрИО главного врача ГБУ РД

«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» \_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.

подпись

## **Сроки разработки и принятия коллективного договора. Оформление протокола разногласий**

Трудовой кодекс РФ ограничил срок ведения переговоров: три месяца со дня их начала. В том случае, если стороны не сумеют к этому времени найти согласие по отдельным положениям разрабатываемого ими проекта, они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, наказывается административным штрафом в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.30).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров – теперь уже по изменению и дополнению коллективного договора - или разрешаться в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**  
**к коллективному договору на 2023-2026 годы**

Пункт коллективного договора	Редакция работников	Редакция работодателя

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Протокол №6**  
**подписания Коллективного договора**  
**ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» на 2023-2026 годы**

29 декабря 2023г.

г. Дагестанские Огни

В ходе коллективных переговоров между ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» и ППО ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», стороны пришли к соглашению по всем вопросам.

Коллективный договор ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» на 2023-2026 годы обсужден и принят 29.12.2023 года на конференции работников ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», вступает в силу с 29.12.2023 года действует до 29.12.2026г.

Конференция ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» поручила подписать Коллективный договор ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» на срок на 2023-2026 годы от имени работодателя ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», Гаджимагомедову М.Г. и от имени работников – председателю Первичной профсоюзной организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», Исакову С.Р.

**Работодатель:**

**Представитель работников:**

ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

М.П.

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», в лице ВрИО главного врача Гаджимагомедова М.Г., именуемый далее «Работодатель» и «Работники» ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», в лице ее председателя Исакова С.Р., 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, Трудового кодекса 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».*

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 освобождения 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.*

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», 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.

**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, 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 214<sup>1</sup> 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 (статья 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 экономических 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 экономических вопросов, 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).*

1.14. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14.1. 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 не достижении согласия по отдельные положения 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 Трудового Кодекса РФ).

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

**2.1.3. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ, приказом 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, установленные 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 определенных 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 правилами внутреннего трудового распорядка, **коллективным договором**, 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. **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, графиками сменности, в порядке и в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, 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 Трудового Кодекса 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»;

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

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового Кодекса 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 Трудового Кодекса РФ), **при этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (статья 92 Трудового Кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г № 181-ФЗ «О социальной защите»**

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 Трудового Кодекса 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: (размер прописывается по договорённости Сторон, поскольку до настоящего времени по данному вопросу не сложилась правоприменительная практика и нет официальных разъяснений Минтруда России).

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей недели 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;

- 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 «Почетный 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 ТК РФ), удлиненные оплачиваемые отпуска. (Приложение № 11 );

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;

Работникам, принятым на работу после вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск *не менее 14 дней* за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда.

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, предоставляется в ранее установленных размерах в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года N 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

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 - 21 календарный день;

при установлении класса 3.4 - 25 календарных дней;

при установлении класса 4.0 - 35 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.

5.20. 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 № \_\_\_); указать номер

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 постановления 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.

4.7.7. педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

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 возрасту)- 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 5к. 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;*

4.10. 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан на соответствующий календарный год и Перечнем платных услуг, предоставляемых медицинскими организациями за счет средств предприятий, учреждений, организаций и личных средств граждан, утвержденных постановлением Правительства Республики Дагестан и приказом Министерства здравоохранения Республики Дагестан, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*Оплату труда работников производить в соответствии с принятым в Организации Положением об оплате труда, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организацией и разработанного 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 (департамента, комитета) 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 РД 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. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.8. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», 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 (наименование субъекта РФ), 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. 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.**



**5.2.4. Сохранять средний 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".**

5.2.5. Сроком выплаты заработной платы является 10-ое число следующего за отчетным, срок выдачи аванса 25-ое число текущего месяца (могут быть другие даты). Введите свои сроки. 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.

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

**5.2.7. 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.**

**5.2.8. 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).**

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

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

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

5.2.12. 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.

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

5.2.14. 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.

5.2.15. 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.

**5.2.16. 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 ..... (наименование субъекта РФ);

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

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

класс 3, подкласс 3.2 – 15% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 – 20 % оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.4 – 25 % оклада (должностного оклада);

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.**

**5.2.17. 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.*

5.2.18. 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 Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Республики Дагестан 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 № 776н.

- 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 № 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 Трудового Кодекса 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 Российской Федерации 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 № 7 ).

- 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 Трудового Кодекса 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 № ).

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 Трудового Кодекса 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 Трудового Кодекса РФ).

Выдача средств индивидуальной защиты работников сверх установленных норм производится согласно списку, прилагаемому к коллективному договору (Приложение №9).

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), *(с 1 сентября 2023г. вступил в силу приказ Минтруда № 767н от 29.10.2021г.)*

**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 работникам - 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 № 10 ).*

*- 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 Трудового Кодекса 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 условиях 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 и Республики Дагестан, Уставом и иными положениями и Регламентами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

- информирует работников и оказывает методическую и практическую помощь членам Профсоюза по вопросам создания безопасных условий и охраны труда, проводимой оценки факторов производственной среды и трудового процесса, профессиональных рисков, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

- 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 Трудового Кодекса 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: более 15 человек (**прописываются критерии массового высвобождения работников, закрепленные в Соглашении, применительно к медицинской организации**)

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 работодателя 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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;***

- ***впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;***

- ***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 Трудового Кодекса 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 Трудового Кодекса 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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, Трудового Кодекса 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. 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.**

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

8.2.6. 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.

8.2.7. 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 Трудового Кодекса 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;
- 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 Трудового Кодекса 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 Трудового Кодекса РФ в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, 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 Трудового Кодекса 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, 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 профсоюзным органом 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, создаваемых 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 Трудового Кодекса 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;

- не допущение 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 Трудового Кодекса РФ, Отраслевое соглашение):

- 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 Трудового Кодекса 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 **Дагестанской республиканской организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации** 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.

#### **8.2.18. 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 Российской Федерации 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», договорились о том, что:**

*Работодатели обеспечивают 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 Российской Федерации № 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 Российской Федерации от 29.10.2002 № 781 (Приложение № 12).;

9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках медицинской организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, 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 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 или проведения научных исследований 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;*

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

*- обеспечивать выплату ежемесячной компенсации матерям, находящимся по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет*

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

*9.1.8. 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.*

*9.1.9. 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 (60, 70, 80 лет), при условии отработки в медицинской организации не менее 5 лет;*

*- смерти работника, близкого родственника работника (первой степени родства);*

*- оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных матерей, одиноким матерям.*

*- совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать организацию новогодних подарков для детей;*

## **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, наследственного права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях (*подготовка исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав*);

- содействие в повышении квалификации работника;

- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника-члена профсоюза с работодателем или его представителями (*например, в случае необоснованных предложений на увольнение с работы и при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны работодателя; при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещении вреда, причиненного их здоровью на производстве*);

- 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; *оказание помощи молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий*;

- 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;

- *выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений*;

- *проводить оздоровление членов профсоюза и членов их семей по специальной программе «Профсоюзная путевка» в санаториях черноморского побережья Кавказа, Крыма, Кавказских Минеральных вод и др. 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.*

## **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 Трудового Кодекса 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:

- *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, при наличии финансовых средств;*

- 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.

## **ХII. 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.

12.5. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, *имеющих равную юридическую силу: по одному для каждой из сторон и один экземпляр для соответствующего органа по труду.*

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

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка работников
Приложение № 2	Положение о Комиссии по трудовым спорам
Приложение № 3	Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
Приложение № 4	Перечень категорий работников, имеющих право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск
Приложение № 5	Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывный стаж работы в отдельных учреждениях, подразделениях, должностях
Приложение № 6	Комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда
Приложение № 7	Положение об организации предварительных периодических медицинских осмотров работников, занятых на вредных работах и работах с вредными и (или) опасными производственными факторами труда
Приложение № 8	Перечень профессий должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обеззараживающие средства
Приложение № 9	Нормы обеспечения бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников
Приложение № 10	Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов
Приложение № 11	Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем
Приложение № 12	Список производств, работ, профессий, должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение
Приложение № 13	Положение об оплате труда, о распределении стимулирующих выплат, о распределении средств, полученной от иной приносящей доход деятельности, об установлении компенсационных выплат отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией т.д.

**Перечень не является исчерпывающим и дополняется с учетом необходимости коллективно-договорного регулирования социально-трудовых, экономических вопросов, а также специфики деятельности медицинской организации.**

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

М.П.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка для работников  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения (далее Правила) регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» и распространяются на работников, работодателя, их представителей. Правила определяют порядок приема и увольнения работников, трудовой распорядок в организации (режим труда и отдыха), устанавливают обязательные для всех работников правила поведения, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» Правилами внутреннего трудового распорядка.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме.

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 лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

- 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;
  - документ воинского учета - для военнообязанных граждан, и граждан, 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», 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.

Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5. При заключении трудового договора работнику может устанавливаться испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.6. На всех работников, проработавших в ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами в сфере труда, имеющими отношение к трудовой функции работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями;
- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- 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 оформляется приказом главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» и допускается только по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество.

2.11. При прекращении трудового договора работнику выдается в день увольнения (последний день работы) трудовая книжка и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы 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. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;



- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные коллективным договором ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

### 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»;
- 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 должностным лицам ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»;
- 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», а также ее деловой репутации.

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.

#### **4. Основные права и обязанности Государственного бюджетного учреждения**

4.1. Государственное бюджетное учреждение имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством;
- 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Государственное бюджетное учреждение обязано:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, 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 установленные коллективным договором сроки;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избираемых работниками представителей о выявлении нарушения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимая меры по их устранению 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 федеральным законодательством;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. 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;

- суммированный учет рабочего времени.

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 медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

5.4. 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.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

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

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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.

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

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

5.11. 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.

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

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

5.14. 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» (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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» с учетом мнения профсоюзного комитета ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

6.2. Поощрения применяются главным врачом ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений.

6.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения трудового коллектива. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

6.4. 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям. Увольнение может быть применено:

- за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- если он имеет дисциплинарное взыскание;
- за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня);
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за разглашение охраняемой законом тайны (врачебной, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.
- 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» - 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни». 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **8. Ответственность ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» за нарушение прав работников**

8.1. ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

8.2. ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- 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. ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по вине ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни». Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления заявления о возмещении ущерба.

8.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, выходного пособия при расторжении трудового договора по инициативе ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» и иных платежей, причитающихся работнику, денежные суммы выплачиваются с уплатой процентов в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый



день просрочки платежа, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.5. ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием своих должностных лиц.

Моральный вред возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением между сторонами, а в случае спора – судом.

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

1.2. Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Государственном бюджетном учреждении РД «Центральная городская больница Городского округа города Дагестанские Огни» (далее – ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»), 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», 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 ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» заявляет в Комиссию.

1.4. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» и (или) ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» не образуются.

2.2. Представители работодателя назначаются в КТС главным врачом ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

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

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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни», 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

### 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, неподведомственной 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» в рабочие дни с \_\_\_ до \_\_\_ часов. Заявление может быть передано работником лично или направлено в КТС по почте (электронной почтой) 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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 «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

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.



5.3. Работник ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» 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:**

ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

М.П.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

#### **Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Настоящее Положение регулирует основания, условия и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22) работникам, занимающим в ГБУ профессии и должности согласно нижеприведенного Перечня профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда (далее – Перечень).

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. При этом стаж, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется отдельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам. Запрещается непредставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

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. То есть в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска, не включаются: период временной нетрудоспособности; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы; время выполнения государственных и общественных обязанностей; время отсутствия работника на работе без уважительных причин; и иные периоды когда работник фактически не работал в соответствующих условиях.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

Если работник в рабочем году проработал в производствах, профессиях и должностях менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течении года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до месяца.

В тех случаях, когда работники в рабочем году работали в разных производствах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленной продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, профессий и должностей.

В счет времени, проработанного в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда засчитываются те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, профессии или должности.

Работникам профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющие в отдельные периоды работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Перечне, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам профессии и должности которых предусмотрены в Перечне.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

## ПЕРЕЧЕНЬ

### Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№	Наименование подразделения	Наименование профессий, должностей	Размер дополнительного отпуска	Продолжительность рабочего дня	Основание
1	2	3	4		5
1.	кабинет психиатра, нарколога город., дет. поликлиник	Врач, средний медицинский персонал	30 рабочих дней	6,5	п. 1 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п. 26,43,45,60 разд.XL Пост. Госком-труда СССР от 25.10. 74г. № 298/П-22
2.	Физиотерапевтическое отделение	Врач, средний медицинский персонал, непосредственно занятые работой на УВЧ мощностью 200 Вт и выше	18 рабочих дней	7,7	п. 62 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
		Средний медицинский персонал для обслуживания дошкольно-школьных учреждений	30 рабочих дней	7,7	п. 60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту
3.	Рентгеновое отделение	Врач, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии	18 рабочих дней	6,0	п.п. 8, 8а разд.XLI Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
4.	Рентгеновое отделение	Младшему медперсоналу за время оказания помощи врачу в зоне рентг.облучения: 1) за работу в течение более половины рабочей смены;	18 рабочих дней	6,0	Письмо от 19.08.2005 г. № 32-024/274
		2) менее половины – пропорционально времени занятости с врачом	18 рабочих дней	6,0	По рапорту
5.	Отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, старшая медсестра и медсестра палатная реанимации и интенсивной терапии	18 рабочих дней	7,7	п. 166 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22

6.	Инфекционные отделения, каб. город. и детской поликлиник	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 рабочих дней	7,2	п.п.2,14,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
7.	Администрация	Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер	12 рабочих дней	8,0	Ст. 116 ТК РФ
8.	Финансовая служба, отдел кадров, служащие	Бухгалтер, экономист, кассир, специалист отдела кадров, механик, начальник отдела кадров, юрист, заведующий, контрактная служба	8 рабочих дней	8,0	п.п.170 в, ж разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10. 74 г. № 298/П-22 Ст. 116 ТК РФ
9.	Специалисты	Операторы ЭВМ, секретарь – машинист, программист.	6 рабочих дней	8,0	п.п.170 в, ж разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10. 74 г. № 298/П-22 Ст. 116 ТК РФ
10.	Прачечная	Оператор стиральных машин	6 рабочих дней	8,0	п.п.170 в, ж разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10. 74 г. № 298/П-22 Ст. 116 ТК РФ
11.	Пищеблок	Повар, работающий у плиты	6 рабочих дней	8,0	п. 117 разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
12.	Педиатрическое отделение	Врач, средний медицинский персонал для обслуживания д/с и СОШ	30 рабочих дней	7,7	п. 45, 60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту,
13.	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующая лабораторией, Врач – лаборант, средний и младший медицинский персонал	12 рабочих дней	7,7	п.23, разд.XLIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№298/П-22, Ст. 116 ТК РФ
14.	Хозяйственный отдел	работники хозяйственной службы: кочегар, водитель сантехник электрик садовник , мед техник, дворник, разнорабочий, сторожа	6 рабочих дней	8,0	п.27ж, разд.XXXVIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№298/П-22, по рапорту, Ст. 116 ТК РФ

15.	Остальные подразделения ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни, за исключением п.п. 1-14	Врач, средний и младший медицинский персонал	12 рабочих дней	7,7	п.п.162,163,165,168, 169,170,172,173,174 , разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
-----	--	--	-----------------	-----	--

**Приложение № 4**  
коллективного договора ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«город Дагестанские Огни»

Гаджимагомедов Максим  
Гаджимагомедович

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «город  
Дагестанские Огни»

Исаков Султан  
Рамазанович

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года

М.П.

М.П.

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

№	Наименование подразделения	Профессии, должности	Размер дополнительного отпуска (календарные дни)	Постановление государственного комитета труда СССР 25.10.1974 г. №298/П22 пункт 1 Постановление правительства РФ 06.06.13 г. №482 подпункты 26, 43, 60, 45
1.	Психиатрич., наркологич. каб. город., дет. поликлиник	Врач, средний медицинский персонал	35	п. 1 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п. 26,43,45,60 разд.XL Пост. Госком-труда СССР от 25.10. 74г. № 298/П-22
2.	Физио-терапевтическое отделение	Врач, средний медицинский персонал, непосредственно занятые работой на УВЧ мощностью 200 Вт и выше	21	п. 62 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22

		Средний медицинский персонал для обслуживания дошкольно-школьных учреждений	14	п. 60 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту
3.	Рентгеновское отделение	Врач, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии	21	п.п. 8, 8а разд.XLI Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22
4.	Рентгеновское отделение	Младшему медперсоналу за время оказания помощи врачу в зоне рентг. облучения за работу в течение более половины рабочей смены;	21	Письмо от 19.08.2005 г. № 32-024/274
5.	Отделение анестезиологии-реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, медицинская сестра-анестезист, старшая медсестра и мед.сестра палатная палат реанимации и интенсивной терапии	21	п. 166 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
6.	Инфекционные отделения, каб. город. и детской поликлиник	Врач, средний и младший медицинский персонал	14	п.п.2,14,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
7.	Противотуберкулезный кабинет городской поликлиники	Врач, средний медицинский персонал	14	п. 2 Постановления правительства РФ от 06.06.13г. №482, п.п.2,20 разд.XL Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№ 298/П-22



8	Прачечная	Гладильщик, оператор стиральных машин	7	п.п.170 в, ж разд.ХЛIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10. 74 г. № 298/П-22
9.	Пищеблок	Повар, работающий у плиты	7	п. 117 разд.ХЛIII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22
10.	Педиатрическое отделение	Врач, средний медицинский персонал для обслуживания д/с и СОШ	14	п. 45, 60 разд.ХЛ Пост. Госкомтруда СССР от 25. 10. 74 г. № 298/П-22, по рапорту
11.	Клинико- диагностичес- кая лаборатория	Врач, средний медицинский персонал	14	п.23, разд.ХЛII Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г.№298/П-22
12.	Остальные подразделения ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»	Врач, средний и младший медицинский персонал	14	п.п.162,163,165,168, 169,170,172,173,174, разд.ХЛ Пост. Госкомтруда СССР от 25.10.74 г. № 298/П-22

Приложение № 5 к Коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**Перечень**

должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый  
трехдневный отпуск за непрерывный стаж работы в отдельных учреждениях,  
подразделениях, должностях.

Наименование подразделения	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях	Условие предоставления дополнительного отпуска подразделениях, должностях.
Педиатрические участки поликлиники	Заведующий педиатрическим отделением, участковые врачи педиатры и медсестры	3	Ст. 267 ТК РФ ФЗ от 24.11.1995 г. №181-ФЗ по истечении трех лет непрерывной работы
Терапевтические участки поликлиники	Заведующий терапевтическим отделением, участковые врачи терапевты и медсестры участковые	3	Ст. 267 ТК РФ ФЗ от 24.11.1995 г. №181-ФЗ по истечении трех лет непрерывной работы

Приложение № 6 к коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО  
«г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

М.П.

М.П.

**Комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» по улучшению условий и охраны труда.**

№	Наименование мероприятий	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Дата исполнения
1	2	3	4	5	6
1	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятия - в соответствии с требованиями Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утверждённого постановлением Минтруда РФ,		Постоянно	Специалист по ОТ	В течении года
2	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами		Ежегодное	Зам. по АХЧ, Главная медсестра	В течении года
3	Организация и проведение мероприятий специальной оценки условий труда, выявление при оценки опасностей, оценки уровней		По квартально	Специалист по ОТ	В течении года
4	Проведение вводного инструктажа вновь принятых		Постоянно	Специалист по ОТ	В течении года

Приложение № 7 к Коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**Положение**

**об организации предварительных периодических медицинских осмотров работников, занятых на вредных работах и работах с вредными и (или) опасными производственными факторами труда (приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. №29н).**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения медицинских осмотров работников ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни».

Положение разработано в соответствии с требованиями статей 212, 213 и 214 Трудового кодекса РФ и приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 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».

1.2. Целью предварительных медосмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе.

Целью периодических медосмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний: выявление общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а также предупреждение несчастных случаев.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте.

Перед проведением медосмотра соискателя (при приеме на работу) работника (при периодическом медосмотре) работников, на которых действуют вредные факторы, а также тех, кто выполняет работы в условиях повышенной опасности вначале направляют на психиатрическое освидетельствование (ч. 7 ст. 213 ТК, ст. 6 Закона от 02.07.1992 № 3185-1, перечня, утв. постановлением Правительства от 28.04.1993 № 377, п.5 Правил, утв. постановлением Правительства от 23.09.2002 № 695, п. 3-5 разд. II Инструкции, утвержденной приказом ФМБА от 09.06.2018 № 121). Только после получения положительного решения врачебной комиссии по психиатрическому освидетельствованию работник направляется на медосмотр.

1.3. Предварительные и периодические медосмотры работников проводятся лечебно-профилактическим учреждением, имеющими соответствующую лицензию и сертификат.

1.4. Организацию проведения предварительных и периодических медосмотров работников осуществляет работодатель.

1.5. Оплата периодических медосмотров работников осуществляется за счет средств работодателя.

## **2. Порядок проведения периодических осмотров**

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

2.2. Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в перечне вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденном приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (далее – Перечень факторов), и перечне работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденном приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (далее – Перечень работ).

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

2.4. Периодические осмотры проводятся в соответствии с поименными списками, разработанными с учетом списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, (далее – поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также видом работы.

2.5. В списке лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам, и в списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указываются:

- 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.

2.6. На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляется поименный список работников, подлежащих периодическим осмотрам, в котором 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.

2.7. Поименные списки составляются и утверждаются приказом руководителя (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за два месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.

2.8. Перед проведением периодического осмотра работнику, направляемому на периодический осмотр, вручают направление на периодический медицинский осмотр установленной формы.

2.9. Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц и списка работников, и в нем указываются:

- наименование работодателя;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);
- фамилия, имя, отчество и пол лица, поступающего на работу (работника);
- дата рождения лица, поступающего на работу (работника);
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам;
- телефон и электронный адрес медорганизации и работодателя;
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов.

2.10. Работодатель (его уполномоченный представитель) ведет учет выданных направлений. Направление выдается работнику под подпись.

2.11. Медицинская организация в течение 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании указанного поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее – календарный план).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

2.12. 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.

2.13. Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации следующие документы:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
- 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;
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

2.14. На работника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляются следующие документы:

- медицинская карта амбулаторного больного (медицинская карта хранится в установленном порядке в медицинской организации);
- паспорт здоровья работника – в случае если он ранее не оформлялся. (В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.)

2.15. Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в перечне факторов или перечне работ.

2.16. На основании результатов периодического осмотра в установленном порядке определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами с последующим оформлением в медицинской карте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний – по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации.

2.17. Данные о прохождении медосмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки.

2.18. Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

2.19. В случае выявления врачом-психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медосмотров (обследований) работников, указанные лица в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то органом здравоохранения.

2.20. В случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при проведении периодического осмотра медицинская организация выдает работнику направление в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией, а также оформляет и направляет в установленном порядке извещение об установлении предварительного диагноза профессионального заболевания в территориальный орган федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия.

2.21. В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.22. По итогам проведения осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра обобщает результаты проведенных периодических осмотров, составляет заключительный акт установленной формы. Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации. Заключительный акт составляется в четырех экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение пяти рабочих дней с даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта РФ, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

### **3. Порядок проведения предварительных осмотров**

3.1. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медосмотр, оформленного в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения, выданного лицу, поступающему на работу.

3.2. Для прохождения предварительного осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 2.13 настоящего Положения.

3.3. На работника, проходящего предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются документы, установленные пунктом 2.14 настоящего Положения.

3.4. Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

3.5. По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение установленной формы. Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

### **4. Порядок отстранения работников при выявлении медицинских противопоказаний**

4.1. При получении медицинского заключения с указанными противопоказаниями к труду работодатель обязан отстранить работника от выполнения трудовых обязанностей.

4.2. Работник, не прошедший обязательный предварительный или периодический медосмотр, отстраняется от работы (не допускается к работе) до тех пор, пока такой осмотр не будет пройден. Если работник уклоняется от прохождения медосмотра, работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности (ст. 76 ТК РФ, подп. «в» п. 35 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).



Основанием для издания приказа об отстранении в данном случае должен быть документ, подтверждающий факт не прохождения медосмотра.

4.3. Издав приказ (распоряжение) о направлении на медосмотр, работодатель имеет возможность контролировать его исполнение работником (работниками). Если по истечении установленного срока работодатель по вине работника так и не получит заключительный акт по итогам медосмотра, то он обязан отстранить работника от работы и вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

4.4. По общему правилу решение работодателя об отстранении работника от работы оформляется приказом руководителя организации и принимается к учету бухгалтерией, поскольку приостанавливается выплата заработной платы (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

4.5. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в переводе на легкий труд на другую работу на срок до четырех месяцев, а соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

4.6. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается на основании пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

## **5. Действия при отказе работника от прохождения медосмотра**

5.1. Работник, не прошедший обязательный предварительный или периодический медосмотр, отстраняется от работы (не допускается к работе) до тех пор, пока такой осмотр не будет пройден.

Если работник уклоняется от прохождения медосмотра, работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности (ст. 76 ТК РФ, подп. «в» п. 35 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Основанием для издания приказа об отстранении в данном случае должен быть документ, подтверждающий факт непрохождения медосмотра.

5.2. При обнаружении оснований, достаточных для отстранения работника от работы, необходимо этот факт зафиксировать документально.

Таким документом может являться:

- объяснительная записка сотрудника о не прохождении осмотра;
- письменный отказ сотрудника от прохождения осмотра;
- листок нетрудоспособности, выданный в период проведения осмотра;
- документально оформленная информация из медицинского учреждения о неявке работника;
- акт об уклонении сотрудника от прохождения медосмотра, составленного работодателем;
- докладная записка непосредственного руководителя.

5.3. Далее на основании подтверждающих документов издается приказ об отстранении работника от работы. Унифицированного бланка такого приказа не предусмотрено, поэтому он составляется в произвольной форме.

5.4. В приказе необходимо указать причины отстранения работника от работы и указать срок отстранения. Как правило, указывают формулировку «до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы». В то же время если на момент составления приказа есть возможность достоверно определить срок

отстранения, то в приказе можно указать конкретную дату. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

5.5. Кроме того, в приказе следует отразить порядок оплаты на период отстранения. В общем случае зарплату за время отстранения сотруднику не начисляйте. Исключение составляют случаи отстранения, когда сотрудник не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медосмотр (обследование).

5.6. В приказе также следует оформить строку «Основание», перечислив все документы, подтверждающие законность и обоснованность издания приказа.

5.7. С приказом об отстранении от работы необходимо ознакомить работника под подпись. При отказе от подписания приказа составляется соответствующий акт или непосредственно на самом приказе делается соответствующая запись.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно, до принятия нового Положения.

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, на которых влияют вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни» по приказу МЗ РФ от 28 января 2021 г. N 29н

№ n/n	Наименование подразделения	Наименование профессий и должностей	Вредные и (или) опасные факторы и работы по Приказу МЗ РФ от 28 января 2021 г. N 29н	Пункт приложения по Приказу МЗ РФ от 28 января 2021 г. N 29н	Период ичность осмотра												
1	Общепольнический медицинский персонал	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100%;">Главный врач</td> </tr> <tr> <td>Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель по ОМР.</td> </tr> <tr> <td>Врач анестезиолог-реаниматолог</td> </tr> <tr> <td>Врачи - специалисты</td> </tr> <tr> <td>Старшая медицинская сестра</td> </tr> <tr> <td>Главная медицинская сестра</td> </tr> <tr> <td>Медицинский дезинфектор</td> </tr> <tr> <td>Медицинская сестра диетическая</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> <tr> <td>Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога.</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> <tr> <td>Медицинская сестра для обслуживания детей в школах, д/садах</td> </tr> </table>	Главный врач	Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель по ОМР.	Врач анестезиолог-реаниматолог	Врачи - специалисты	Старшая медицинская сестра	Главная медицинская сестра	Медицинский дезинфектор	Медицинская сестра диетическая		Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога.		Медицинская сестра для обслуживания детей в школах, д/садах	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных	прил. 2. п.17	1 раз в год
Главный врач																	
Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель по ОМР.																	
Врач анестезиолог-реаниматолог																	
Врачи - специалисты																	
Старшая медицинская сестра																	
Главная медицинская сестра																	
Медицинский дезинфектор																	
Медицинская сестра диетическая																	
Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога.																	
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
2	Поликлиническое отделение (педиатрическое отделение)	Врач-педиатр 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	1 раз в год
Медицинская сестра участковая врача педиатра участкового					
Медицинская сестра процедурной, перевязочной, прививочной		Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений	прил. 2. п.17		
3	Поликлиническое отделение	Заведующая поликлиникой, врачи	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных	прил. 2. п.17	1 раз в год
Средний медицинский персонал (медицинские сестры, фельдшер, акушерка)					
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	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4 п. 3.12		
Медицинская сестра участковая врача – терапевта участкового					
Врач-офтальмолог					

	Медицинская сестра офтальмологического кабинета	среда (искусственное и естественное освещение).		
	Медицинская сестра поликлинического отделения			
	Врач-дерматовенеролог			
	Медицинская сестра дерматовенерологического кабинета			
	Ст. медицинская сестра поликлинического отделения			
	Медицинский регистратор			
	Врач психиатр-нарколог	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)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.2.2.4	
	Врач-невролог	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	
	Медицинская сестра неврологического кабинета			
	Медицинская сестра смотрового кабинета			
	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			Работы медицинского

		персонал (санитарки, сестра-хозяйка)	персонала лечебно-профилактических учреждений; Синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие).	прил. 1 п. 1.3.3.	
4	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	
5	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 естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2 п. 3.2.2.4, п. 3.12	1 раз в год
		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	
6	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-	прил. 2. п.17	

			профилактических учреждений		
7	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.	
8	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)			
9	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)			
		Младший персонал (санитарки)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	

10	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)			
11	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	
12	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).		
		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	
13	Инфекционное отделение	Заведующий отделением, врач	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 п. 2.4.	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)			
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)			
14	Анестезиолого – реанимационное отделение	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, сестра-хозяйка)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Физические перегрузки	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1.	
15	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий КДЛ, врач	Работы медицинского персонала ЛПУ. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 2.4.	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (фельдшер-лаборант, лаборант)			

		Младший персонал (санитарка)	или гельминтами		
16	Приемный покой	Медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	1 раз в год
		Санитарка			
17	Стационар дневного пребывания	Медицинская сестра	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	
18	Общеполитический немедицинский персонал	Зам. по АХЧ	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
		Главный бухгалтер			
		Юрисконсульт			
		Отдел кадров			
		Специалист по ОТ			
		Секретарь-машинистка			
		Оператор ЭВМ			
		Бухгалтер			
		Экономист			
Кассир					
	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	
	Сестра-хозяйка (прачечная)	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и	прил. 2 п.2 прил. 1 п. 3.12	1 раз в 2 года	

			<p>выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках. Световая среда (искусст. и естественное освещение)</p>		
		<p>Электромонтер по ремонту по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	<p>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)</p>	<p>прил. 2 п.2 прил. 1 п. 3.12 прил. 1 п.2.4. прил. 1 п.3.8. прил. 1 п.4.1.</p>	<p>1 раз в 2 года 1 раз в год</p>
		<p>Слесарь-сантехник</p>	<p>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.</p>		
		<p>Слесарь-ремонтник</p>	<p>Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории; Физические перегрузки.</p>	<p>прил. 1 п.3.8. прил. 1 п.4.1</p>	<p>1 раз в год</p>
		<p>Повар</p>	<p>Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках; Физические перегрузки. Световая среда (искусственное и естественное освещение)</p>	<p>прил. 2 п.15 прил. 1 п.4.1 прил. 1 п. 3.12</p>	<p>1 раз в год</p>

Приложение № 8 к Коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

М.П.

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

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами,	100 мл

	влагу, сушащие кожу)	растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло

			туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
(в ред. Приказа Минтруда РФ от 07.02.2013 N 48н)			
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные	100 мл

		<p>технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	
--	--	---	--

**Работодатель:**

ВрИО главного врача ГБУ РД  
«ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ года

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ года

М.П.

М.П.

**ПРАВИЛА  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

**I. Общие положения**

1. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила) устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода из эксплуатации.
2. Требования Правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников.
3. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.
4. Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами, на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ,



результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии) .

-----  
Статья 2 Федерального закона от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 27 (часть I), ст. 5139).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

5. Отдельные категории работников (сотрудники Следственного комитета Российской Федерации, органов прокуратуры, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, атомной промышленности, органов управления и подразделений пожарной охраны, подразделений и организаций, участвующих в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий) вправе обеспечиваться СИЗ на основании типовых норм.

6. Допускается обеспечение работников СИЗ по договору со специализированной организацией.

7. Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации СИЗ.

8. Приобретение и эксплуатация дерматологических СИЗ от воздействия биологических факторов (микроорганизмов, насекомых, паукообразных) допускается только в случае наличия подтверждения соответствия требованиям технического регламента и документам национальной системы стандартизации (при наличии), а также прошедших процедуру государственной регистрации .

-----  
Единые санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к продукции (товарам), подлежащей санитарно-эпидемиологическому надзору (контролю), утвержденные решением Комиссии Таможенного союза от 28 мая 2010 г. N 299 (Официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 28 июня 2010 г.) с изменениями, внесенными решениями Комиссии Таможенного союза от 17 августа 2010 г. N 341 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 23 августа 2010 г.), от 18 ноября 2010 г. N 456 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 22 ноября 2010 г.), от 2 марта 2011 г. N 571 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 9 марта 2011 г.), от 7 апреля 2011 г. N 622 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 26 апреля 2011 г.), от 18 октября 2011 г. N 829 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 21 октября 2011 г.), от 9 декабря 2011 г. N 889 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 15 декабря 2011 г.), решениями Коллегии Евразийской экономической комиссии от 19 апреля 2012 г. N 34 (официальный сайт Комиссии Таможенного союза <http://www.tsouz.ru/>, 29 апреля 2012 г.), от 16 августа 2012 г. N 125 (официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.tsouz.ru/>, 16 августа 2012 г.), от 6 ноября 2012 г. N 208 (официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.tsouz.ru/>, 7 ноября 2012 г.), от 15 января 2013 г. N 6 (официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.tsouz.ru/>, 18 января 2013 г.), от 10 ноября 2015 г. N 149 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaunion.org/>,

16 ноября 2015 г.), от 8 декабря 2015 г. N 162 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 9 декабря 2015 г.), от 23 января 2018 г. N 12 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 26 января 2018 г.), от 10 мая 2018 г. N 76 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 14 мая 2018 г.), от 21 мая 2019 г. N 78 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 24 мая 2019 г.), от 8 сентября 2020 г. N 107 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 14 сентября 2020 г.), от 8 декабря 2020 г. N 162 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 9 декабря 2020 г.), от 3 августа 2021 г. N 99 (официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 6 августа 2021 г.).

9. Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

## **II. Права и обязанности работодателя в обеспечении работников СИЗ**

10. Работодатель обязан:

разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации (далее - Нормы);

обеспечить разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом особенностей структуры управления организации и требований Правил;

обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ 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;

обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;

организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя;

не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств;

обеспечить в случае применения вендингового оборудования и дозаторов постоянное наличие в них СИЗ, смывающих и обеззараживающих средств;

обеспечить контроль за правильностью применения СИЗ работниками;

обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;

обеспечить уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;

обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

11. Работодатель имеет право:

формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных);

организовать выдачу СИЗ и (или) их сменных элементов, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов;

осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений.

### **III. Обязанности работников по применению СИЗ**

12. Работник обязан:

эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;

соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;

проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утере или пропаже;

информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;

вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;

вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

### **IV. Определение работодателем потребности в СИЗ**

13. Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОНР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

14. Нормы разрабатываются работодателем на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

15. Рекомендуемый образец оформления Норм предусмотрен приложением N 1 к Правилам.

16. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

17. Нормы должны содержать конкретную информацию о классе(ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче СИЗ.

18. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад.

Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям).

При определении работодателем объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель использует Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

При определении объема СИЗ, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель вправе не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации работодателем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОНР.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОНР, работодатель при разработке Норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОНР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, работодатель при разработке Норм может руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия в квалификационных справочниках.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

Нормативный срок эксплуатации СИЗ, выдаваемых инженерно-техническим работникам, устанавливается работодателем, но не более срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки), должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, бригадирам, мастерам, которые контролируют или участвуют в технологическом процессе, срок выдачи СИЗ устанавливается работодателем, но не более нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

19. Работодатель в рамках проведения ОНР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя 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.

20. Все СИЗ, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

#### **V. Выбор СИЗ**

21. Выбор СИЗ осуществляется работодателем посредством сопоставления информации, представленной в Нормам, с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документами, действующим для данного вида продукции.

22. Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение их в Нормы осуществляется работодателем в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств 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 изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при наличии), действующих для данного вида продукции.

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

#### **VI. Выдача СИЗ индивидуального учета**

24. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

25. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде), рекомендуемый образец которой предусмотрен приложением N 2 к Правилам.

26. В электронной карточке учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника или данные с электронных считывающих устройств, фиксирующих биометрические данные работника или его электронную подпись, либо иные сведения, позволяющие идентифицировать личность работника.

27. В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

28. В случае если работодатель организовал выдачу СИЗ и их сменных элементов, применение которых не требует проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования), необходимо обеспечить идентификацию работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронной карточке учета выдачи СИЗ.

Идентификация может осуществляться с помощью персональных электронных носителей и других методов, установленных локальным нормативным актом работодателя.

29. При выдаче работнику СИЗ, полученных работодателем во временное пользование по договору аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ с индивидуальной маркировкой, в которой указана идентифицирующая информация о работнике. Сведения о выдаче СИЗ, взятых в аренду, заносятся в личную карточку учета выдачи СИЗ работнику.

30. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее - дежурные СИЗ).

31. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

## **VII. Выдача дежурных СИЗ**

32. Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

33. Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противозерозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

34. Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде), рекомендуемый образец которой предусмотрен приложением N 3 к Правилам.

## **VIII. Выдача дерматологических СИЗ и смывающих средств**

35. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются в соответствии с Нормами,

разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

Использование дерматологических СИЗ для защиты от воздействия радиоактивных веществ и ионизирующих излучений не допускается.

36. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

37. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

38. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

39. Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

40. Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

41. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

42. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

43. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы), с учетом сезонной специфики региона.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства выдаются работникам при работе в районах, где наблюдается распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона и актуальными рекомендациями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей.

44. В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам.

45. 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, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

46. 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.

Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

47. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ 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 СИЗ с соответствующей отметкой в графе "Лично/дозатор".

#### **IX. Выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности**

48. Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации, установленными приложением N 4 к Правилам.

49. Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5 °С).

50. СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона.

Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включать время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.



## **X. Выдача СИЗ работникам сторонних организаций**

51. Работники сторонних организаций, выполняющие работы по договору подряда в производственных цехах и участках принимающей стороны (заказчика), где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, а также при выполнении работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны быть обеспечены СИЗ за счет средств работодателя сторонней организации в соответствии с Нормами работодателя сторонней организации.

Выдаваемые СИЗ должны учитывать специфику производственной деятельности работодателя, на территории которого проводятся работы.

Информацию для подбора СИЗ по запросу предоставляет работодатель, на территории которого проводятся работы.

52. Выдача, учет выданных СИЗ, а также мероприятия по уходу и ремонту осуществляются работодателем сторонней организации.

53. В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства Российской Федерации по обеспечению радиационной, биологической и химической безопасности, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций, выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организации.

## **XI. Замена СИЗ для улучшения защитных свойств**

54. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР с отражением результатов замены в Нормах.

55. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой.

Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

## **XII. Эксплуатация СИЗ**

56. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.

57. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в Нормах.

58. Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета отпусков (в том числе учебных).

59. В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ работодатель в период эксплуатации (использования) СИЗ обеспечивает их проведение, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами.

Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

60. В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.

61. В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы, СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Перечень СИЗ, которые остаются у работников в нерабочее время, с указанием профессий (должностей) работников утверждается локальным нормативным актом работодателя. Ответственность за сохранность СИЗ несет работник, за которым закреплены данные СИЗ.

62. Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

### **XIII. Хранение СИЗ**

63. Работодатель обязан обеспечить хранение СИЗ, включая дежурные СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

64. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

65. Работы по хранению СИЗ могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договорам.

66. В зависимости от условий эксплуатации СИЗ работодателем в гардеробных или иных специально оборудованных помещениях, используемых для хранения СИЗ, может устанавливаться оборудование для сушки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания СИЗ с целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ работниками.

### **XIV. Уход за СИЗ**

67. Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

68. Для ухода за СИЗ работодатель должен создать условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

69. Работы по уходу за СИЗ (химчистке, стирке, ремонту, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания) могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договору.

70. Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности применяемых СИЗ.

### **XV. Вывод СИЗ из эксплуатации и их замена**

71. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

72. Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя.

73. Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

74. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.

75. 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).

Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает работодатель.

76. В случае если СИЗ (каска, комплект СИЗ от термического воздействия электрической дуги, СИЗ от падения с высоты) подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного фактора или опасности, при этом предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое за счет средств работодателя.

## **XVI. Организация работы по обеспечению работников СИЗ**

77. Для организации работы по обеспечению работников СИЗ работодателю (кроме организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства) необходимо разработать локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обеспечения работников СИЗ (далее - Порядок обеспечения работников СИЗ) с учетом особенностей структуры управления организации и требованиями Правил.

78. Порядок обеспечения работников СИЗ должен включать в себя порядок выявления потребности работников в СИЗ, предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсорсинга) СИЗ, порядок выдачи, эксплуатации (использования), входного контроля, хранения, ухода (обслуживания), вывода из эксплуатации и утилизации СИЗ, а также порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ.

79. В порядке обеспечения работников СИЗ должно быть отражено распределение обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений по организации и обеспечению функционирования процесса обеспечения работников СИЗ с учетом особенностей структуры управления организации в целом.

80. Порядок обеспечения работников СИЗ должен содержать требования по организации отдельных этапов процесса обеспечения работников СИЗ:

планирование потребности в СИЗ, включая подбор СИЗ;

обеспечение работников СИЗ (выдача, эксплуатация, хранение, уход (обслуживание), вывод из эксплуатации);

контроль за обеспеченностью работников СИЗ и их применением, а также анализ результатов контроля.

**НОРМЫ**

**ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПО ПРОФЕССИЯМ (ДОЛЖНОСТЯМ)**

N 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)
1	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.
2	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
3	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 полумаски	до износа
			или	
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты	до износа

			органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов	
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
4	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 принудительной подачей воздуха	до износа
5	Врач-вирусолог			
		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	до износа

			органов дыхания с принудительной подачей воздуха	
6	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	до износа



			изолирующих материалов	
			или	
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
7	Врач-ортодонт			
		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
8	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	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 и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
9	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.
10	Врач стоматолог детский			
		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
11	Врач стоматолог-ортопед			
		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	до износа

			индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
12	Врач стоматолог-терапевт			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.
			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
13	Врач стоматолог-хирург			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания)	1 пара

			и скольжения	
		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
14	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
15	Врач-терапевт подростковый			
		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
16	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	до износа

			индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
17	Врач-фтизиатр			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.
			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 или	до износа
			Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов или	до износа
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
18	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 от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
19	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)	1 пара



			и скольжения	
		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
20	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.
21	Медицинская сестра приемного отделения			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.
			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
22	Медицинская сестра процедурной			
		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	Обувь специальная для	1 пара

		защиты ног	защиты от общих 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
			или	
			Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
23	Медицинский дезинфектор			
		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 рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	6 пар
			Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	6 пар
		Средства	Обувь специальная для	

		защиты ног	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	до износа
			или	
			Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
24	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.
25	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.
26	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.
27	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	12 пар

			воздействий (истирания)	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
28	Уборщик территорий			
		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)	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.
29	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.
30	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 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 утепленные	4 пары
			Экранирующие ботинки от пониженных температур	1 пара
31	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.



I. ЛЕЧЕБНО - ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ СУДЕБНО - МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

1.	Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных и гипсовальных комнат, родовых и послеродовых палат; средний медицинский персонал фельдшерско - акушерских пунктов	Фартук непромокаемый	дежурный
		Перчатки резиновые	до износа
		При работе в операционных с электроинструментарием дополнительно:	
		Галоши диэлектрические	дежурные
		При работе кварцевых ламп дополнительно:	
		Очки защитные	до износа
2.	Врач, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и кожно - венерологических отделений и кабинетов	Фартук непромокаемый	дежурный
		Перчатки резиновые	до износа
4.	Врач, средний и младший медицинский персонал, кастелянша, сестра - хозяйка, обслуживающие инфекционных, туберкулезных и лепрозных больных в стационарах	Платье хлопчатобумажное или	3 на 3 года
		Костюм хлопчатобумажный	3 на 3 года
		Перчатки резиновые	до износа
		Тапочки кожаные на резиновой подошве	1 пара
		Тапочки кожаные на кожаной подошве	1 пара
		Чулки хлопчатобумажные или	2 пары
		Носки хлопчатобумажные	2 пары
		Респиратор марлевый	до износа
<p>Примечание.          Административно - хозяйственному персоналу противолепрозных учреждений для работы на клиническом дворе должны выдаваться: халат хлопчатобумажный, колпак или косынка хлопчатобумажные, галоши, куртка на утепляющей прокладке, перчатки резиновые технические, рукавицы комбинированные.          Указанный комплект должен находиться в проходной клинического двора лепрозория и не подлежит выносу на хозяйственный двор.</p>			
5.	Врач и средний медицинский персонал, обслуживающие	Очки защитные	до износа

	больных трахомой		
5.	Врач - отоларинголог	Фартук непромокаемый	дежурный
		Перчатки резиновые	до износа
6.	Врач и средний медицинский персонал, занятые на работе с трупами и трупным материалом	Фартук непромокаемый	дежурный
		Галоши резиновые	дежурные
		Перчатки резиновые	до износа
		Нарукавники клеенчатые	дежурные
		Очки защитные	до износа
7.	Врач; средний и младший медицинский персонал	При выездах и выходах на участки и линии:	
		Плащ из ткани "плащ - палатка" с капюшоном или	дежурный
		Плащ из ткани "дрилл - саржа"	дежурный
		Сапоги резиновые	1 пара
		Полуботинки (ботинки) кожаные	1 пара
		Сапоги зимние кожаные	1 пара на 2 года
		При обслуживании работников участков отгонного животноводства дополнительно:	
		Рукавицы комбинированные	1 пара
		В зимнее время в сельской местности дополнительно:	
		Тулуп в особом, IV и III поясах	дежурный
		Полушубок во II поясе	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке в I поясе	дежурная
		Валенки в особом, IV, III и II поясах	1 пара на 3 года
		В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:	
		Унты меховые вместо валенок	1 пара на 4 года
		Рукавицы меховые	1 пара на 2 года
	Шапка - ушанка	1 на 3 года	
	На время полетов в самолетах (вертолетах), связанных с оказанием		

		медицинской помощи населению:		
		Костюм меховой	дежурный	
		Комбинезон хлопчатобумажный	дежурный	
		Сапоги кирзовые	дежурные	
		Унты с галошами	дежурные	
		Перчатки кожаные на меху	дежурные	
		Подшлемник хлопчатобумажный	дежурный	
		Шлем кожаный на меху	дежурный	
(в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)				
8.	Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в рентгеновских кабинетах	Фартук из просвинцованной резины	дежурный	
		Юбка из просвинцованной резины	дежурная	
		Перчатки из просвинцованной резины	дежурные	
		Перчатки хлопчатобумажные	дежурные	
		Очки для адаптации	до износа	
		При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:		
		Фартук непромокаемый	дежурный	
		Перчатки резиновые	до износа	
9.	Врач, средний и младший медицинский персонал, руководители и специалисты, работающие с закрытыми радиоактивными источниками	Халат хлопчатобумажный	дежурный	
		Перчатки резиновые	до износа	
		Шапочка хлопчатобумажная	дежурная	
		При работе с бета - излучателями дополнительно:		
		Очки из органического стекла	дежурные	
10.	Врач, средний и младший медицинский персонал, руководители и специалисты, работающие с открытыми радиоактивными веществами:			
		а) суммарной активностью до 1 кБк (килобеккерель)	Халат хлопчатобумажный	2
			Фартук пленочный	дежурный
			Перчатки хирургические	до износа

		Нарукавники пленочные	дежурные
		Шапочка хлопчатобумажная	2
		Полотенце	12
	б) суммарной активностью от 10 до 100 кБк (килобеккерель)	Халат хлопчатобумажный	2
		Фартук пленочный или	дежурный
		Полукомбинезон пленочный	дежурный
		Нарукавники пленочные	дежурные
		Перчатки хирургические	до износа
		Шапочка хлопчатобумажная	2
		Полотенце	12
	в) суммарной активностью от 1 до 10 МБк (мегабеккерель)	Комбинезон хлопчатобумажный	4
		Белье нательное хлопчатобумажное	2 комплекта
		Фартук пленочный или	дежурный
		Полукомбинезон пленочный или	дежурный
		Пневмокостюм ЛГ-2	дежурный
		Тапочки кожаные или	1 пара
		Ботинки кожаные	1 пара
		Сапоги резиновые	1 пара
		Галоши или	дежурные
		Бахилы	дежурные
		Перчатки хирургические	до износа
		Носки хлопчатобумажные неокрашенные	4 пары
		Шапочка хлопчатобумажная	4
		Респиратор	до износа
		Полотенце	12
11.	Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный	дежурный
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	до износа
		Нарукавники непромокаемые	дежурные
		Очки защитные	до износа
		На мойке посуды дополнительно:	

		Галоши резиновые	дежурные
		При работе в химических и биохимических лабораториях дополнительно:	
		Противогаз	дежурный
12.	Зубной техник	Фартук непромокаемый	дежурный
		Очки защитные	до износа
13.	Механик; слесарь - ремонтник; рабочий	При выполнении работ на смесителях и насосах по ремонту, перекачке и подогреву сероводородной, радоновой и других минеральных вод и подаче их в ванны и душевые и по обслуживанию штольни:	
		Комбинезон хлопчатобумажный	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	до износа
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Противогаз	дежурный
27.	Средний и младший медицинский персонал, обслуживающий психически больных и больных туберкулезом	На наружных работах в особом, IV, III, II и I поясах зимой:	
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурная
28.	Слесарь - ремонтник	При выполнении работ в грязелечебнице:	
		Комбинезон хлопчатобумажный	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	дежурные
		Противогаз	дежурный

**Работодатель:**

ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

### ПОРЯДОК

#### осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено настоящим договором и (или) трудовым договором.
2. 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 Республики Дагестан. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.
3. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.
4. Конкретный размер компенсационной выплаты составляет:
  - сок фруктовый в ассортименте 1 литр – 45,40 (сорок пять рублей 40 копеек) рублей;
  - молоко жирностью 2,5% в полиэтиленовой упаковке 1 литр – 40,10 (сорок рублей 10 копеек) рублей.
5. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

\* - Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях не менее чем половины рабочей смены. "

- Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда (в день операции).

**Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессий, должностей	Примечание	№ пункта Перечня*	
1	2	3	4	5	
1.	Отделение лучевой диагностики	Рентгенологическое отделение	Биологический фактор	525	
		<b>Рентгенологический кабинет;</b>			
		Заведующий отделением			
		Врач-рентгенолог			
		Рентгенолаборант			
		Фельдшер рентгенолог			
		Медсестра			
		Санитарка			
		<b>Флюорографический кабинет;</b>			
		Врач-рентгенолог			
		Рентгенолаборант			
		Медицинский регистратор			
		<b>Маммографический кабинет;</b>			
Врач-рентгенолог			623, 2.2,2.3		
Рентгенолаборант			525		
2.	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий лабораторией - врач КДЛ	Биологический фактор	2.2, 2.3	
		Врач КДЛ			
		Фельдшер - лаборант			
		Санитарка			
		Лаборант			
		Биолог			
3.	Служба ремонта		Химический фактор	285, 630, 639	
		Плотник		968	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		968	

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

N 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



Приложение №11 к Коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников с ненормируемым рабочим днем в государственных учреждениях здравоохранения Республики Дагестан, финансируемых за счет средств республиканского бюджета РД (к приказу Минздрава РД от 25 октября 2005г. № 465-П) и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календ.днях
1	Заместитель главного врача по АХЧ	3
2.	Начальник отдела кадров	3
3.	Главный бухгалтер	3
4.	Бухгалтер, бухгалтер-кассир, бухгалтер мат. и расчетного стола	3
5.	Главный экономист, экономист	3
6.	Контрактный управляющий	3
7.	Секретарь-машинистка	3
8.	Специалист по кадровой работе	3
9.	Специалист по ГО/ ЧС	3
10.	Специалист по особо воинскому учету	3
11.	Специалист (Инженер) по ОТ/ТБ	3
12.	Юрисконсульт	3
13.	Программист	3
14	Оператор ЭВМ	3
15		

За работниками, которым соответствующие гарантии и компенсации были установлены до 1 января 2014года, работодатели обязаны сохранить их на уровне не ниже ранее установленных. Имеется только одно условие для этого сохранения на рабочем месте соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения гарантий и компенсаций (п.3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ).

В соответствии с новой редакцией ст.92 ТК РФ с 2014 года сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (3.3 и 3.4) или опасными условиями труда продолжительность рабочего времени, как и ранее, не может превысить 36 часов в неделю.

В соответствии со статьей 350 ТК РФ для медицинских работников продолжительность рабочего времени не должна превышать 39 часов в неделю.

Введенные с 01.01.2014года изменения не должны коснуться тех работников, у которых сокращенная рабочая неделя была установлена до указанной даты по той причине, что на их рабочих местах согласно ранее проведенной аттестацией был установлен класс условий труда 3.1 или 3.2.

Если работник принимается на работу в организацию в 2014году, и на его рабочем месте по результатам специальной оценки установлен класс условий труда 3.1 или 3.2, то право на сокращенную рабочую неделю он теряет.

Приложение №12 к Коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**  
ВрИО главного врача  
ГБУ РД « ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД « ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

## 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
<i>Список № 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.</i>		
Отделение лучевой диагностики	Врач-рентгенолог	XIX. Учреждения здравоохранения Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение".
	Рентгенолаборант	
	Рентгенолаборант для флюорографического обследования	
<b>Список № 2</b> производств, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.		
Инфекционное отделение	Старшая медицинская сестра	XXIV. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения; XXXIII. Общие профессии, Постановления Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10 "Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"; Письмо Минздрава РФ от 23 августа 1993 г. N 05-16/30-16 "О порядке применения раздела XXIV Списка N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение"; Письмо Минтруда РФ от 26 июня 2003 г. N 5031-ЮЛ «О праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости санитаркам рентгеновских отделений и кабинетов».
	Медицинская сестра палатная	
	Санитарка палатная	
	Сестра-хозяйка	
Отделение лучевой диагностики	Санитарка	

Приложение № 13 к Коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ЦГБ ГО «ГОРОД  
ДАГЕСТАНСКИЕ ОГНИ»**

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «ЦГБ ГО «город Дагестанские Огни» (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» и применяется при определении заработной платы работников здравоохранения., на основании постановления Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 346 «Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД», с внесенными изменениями постановлением Правительства Республики Дагестан от 26.03.2013 года № 157, постановлением Правительства Республики Дагестан от 30.10.2015 года № 304, постановлением Правительства Республики Дагестан от 29.12.2017 года № 310 и постановлением Правительства Республики Дагестан от 30.06.2019 года №182 в соответствии с утвержденным планом мероприятий МЗ РД по выполнению указов Президента РФ от 07.05.2012 г № 597 и № 598, содержащие ежегодные индикаторы, обеспечивающие достижение установленных Указом показателей по среднемесячному уровню заработной платы медицинских работников.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников ГБУ РД (далее-учреждение) и включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3.Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование. Данный порядок распространяется на лиц, ранее назначенных на эти должности.

1.5. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата работников учреждения (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 учреждении в соответствии с перечнями видов [выплат компенсационного](#), [стимулирующего](#) характера, утвержденными постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан" и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждения, не предусмотренным настоящим Положением, определяются в соответствии с [постановлением](#) Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года N 264 "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам" и [постановлением](#) Правительства Республики Дагестан от 05 ноября 2019 года N 280 "О внесении изменений в размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих,

общеотраслевым профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам", а компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих учреждения, 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 учреждения, 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 учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом с 1 сентября 2009 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (по решению республиканского государственного органа, являющегося главным распорядителем средств республиканского бюджета Республики Дагестан), направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

1.12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

1.13. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

## **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	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка;	9375

		фасовщица	
--	--	-----------	--

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
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	9750
2.	Второй квалификационный уровень	помощник врача - эпидемиолога; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	10375
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	11500
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<*>	11875
5.	Пятый квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий	12750

		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	
--	--	--	--

<\*> 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 пятому квалификационному уровню.

### 2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	врач-стажер; провизор-стажер	16875
2.	Второй квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>; провизор-технолог; провизор-аналитик	18940
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) <*>	20000
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	21565



<\*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационным уровням.

<\*\*\*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к четвертому квалификационному уровню.»;

б) пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

«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	2	3	4
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	21440
2.	Второй квалификационный уровень	заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	22815

<\*> 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»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	15875

2.	Второй квалификационный уровень	биолог; зоолог; медицинский психолог; химик-эксперт учреждения здравоохранения; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; энтомолог	20000
----	---------------------------------	---	-------

2.7. Профессиональная квалификационная группа «Прочий персонал учреждений здравоохранения первого уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		фасовщица медицинского склада мобилизационного резерва; эвакуатор (детей и подростков); эвакуатор	9375

2.8. Профессиональная квалификационная группа «Прочий персонал учреждений здравоохранения второго уровня»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий в лечебно-производственных (трудовых) мастерских	10375

2.9. Должностные оклады работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения здравоохранения):

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Главные медицинская сестра, акушерка, фельдшер:	
3-я группа по оплате труда руководителей	16250

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 устанавливается повышающий коэффициент к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

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 должностному окладу 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) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

### **Раздел 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	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Четвертый квалификационный уровень	электромеханик по ремонту медицинского оборудования	11600

3.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент к 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 учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 2,0 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим разряд не

ниже шестого квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

#### **Раздел 4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.**

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 22 000 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. Повышающий коэффициент к должностным окладам устанавливается на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его

размерах принимается:

руководителю учреждения (филиала) - Министерством здравоохранения Республики Дагестан;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Дагестан.

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 в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

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 не превышения 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.

## **Раздел 5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемых Правительством Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорным, пустынным и безводной местности),

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Указанные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам выплаты за работу с опасными и тяжелыми условиями труда согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается выплата с наличием в их работе опасных для здоровья и тяжелых условий труда, утверждается главным врачом ГБУ РД «ЦГБ ГО «город Дагестанские Огни» по согласованию с председателем профсоюзного комитета работников учреждения.

5.2.1. Работникам других учреждений (подразделений), не предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, привлекаемых для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждениях 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. Работникам учреждений здравоохранения осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, а также работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - надбавка в размере 20% должностного оклада в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

5.2.2.2. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу противотуберкулезных диспансеров (кабинетов) установлена дополнительная надбавка в размере 35 процентов к должностному окладу.

5.2.2.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда до 12 процентов к должностному окладу. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов от должностного оклада в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых условиях труда и конкретные размеры доплат устанавливаются главным врачом учреждения 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.

5.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников, расположенных в безводной местности, устанавливаются коэффициенты в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Дагестан.

5.4. Выплаты работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включает в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессии (должности) в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

доплату за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания объема дополнительной работы;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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 с статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.5. Работникам учреждений здравоохранения доплата за работу в ночное время производится в размере 50% - часовой тарифной ставки, 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;

медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станции скорой медицинской помощи, доплату за работу в ночное время производится в размере 100 процентов часовой тарифной ставки, за каждый час работы в ночное, учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов, согласно Приложению №5 к настоящему Положению.

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 должностного оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) 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 работнику, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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 должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной ставки за день сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх 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 ТК РФ.

5.9. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.



Во всех случаях, когда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и действующим законодательством, доплаты к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада без учета других надбавок и доплат, за исключением доплаты за работу в ночное время.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.11. Средства на осуществление компенсационных выплат, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

## **Раздел 6. Выплаты стимулирующего характера.**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет за квалификационную категорию.
- премиальные выплаты по итогам работы;

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или 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 должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (оклад) 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 коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, 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 может она быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 100 процентов 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 тыс. рублей – врачам-терапевтам участковым, врачам- педиатрам, участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

до 5 000 тыс. 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 3500 рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

до 2500-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 - 15 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 10 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «Народный врач» - 15 процентов должностного оклада, «Заслуженный врач» - 10 процентов должностного оклада по основной должности. «Заслуженный работник здравоохранения» -5 процентов (должностного оклада) по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации 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 решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Ежемесячная надбавка за классность устанавливается водителям всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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 - 10 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов;

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 учреждения 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 повышающий коэффициент 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

6.5.3. Выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы устанавливаются в учреждении в следующих размерах:

6.5.3.1. в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за первые 3 года и по 15 процентов за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 45 процентов 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.

в размере 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 80 процентов 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 помощи.

За врачами выездных бригад станции (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 станции (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.

6.5.3.3. В размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за первые 3 года и по 10 процентов за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы):

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 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 должностного оклада (ставки заработной платы).

6.5.3.5. в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 20 процентов 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 должностного оклада (ставки заработной платы) за первые 3 года и 5 процентов за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 15 процентов 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 должностного оклада, ставки заработной платы за первые три года и 10 процентов – за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов 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 должностного оклада (оклада) 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 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 ними 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 т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на 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 № 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, соответствующих 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 ниже перечисленным 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 01.01.1992 г.;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х 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 пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6.6. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, 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), 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, Общества 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 из предприятий и 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 6.5.3.1 – 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) 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.

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 настоящего Положения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц 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;

занятых 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 их 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, дающей право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

дающие 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, 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) сроком на 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.

Премияльные 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 работам (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы учитываются:

достижение высоких результатов в работе в 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 разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.9.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения 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.

6.9.5. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты работникам определяются исходя из должностного оклада (оклада) без учета других повышений, надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

6.9.6. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

6.9.7. Для отдельных работников, участвующих в реализации мероприятий республиканских целевых программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

## Раздел 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 (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 республиканских государственных учреждений):

- доктор наук, «Народный врач» - 30;
- кандидат наук, «Заслуженный врач» - 25;
- лица, не имеющие ученой степени - 15.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем подпункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штатах 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 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 раздельно по каждой из должностей.

### **8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам.**

8.1. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам.

8.1.1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ квалификационного уровня	Наименование должностей служащих	Должностной оклад
Первый квалификационный уровень	кассир, машинистка, секретарь-машинистка	8632

8.1.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник по обслуживанию оборудования	11544
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Заведующий складом Повар	9464 - 8216
Третий квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	-

8.1.3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Первый квалификационный уровень	Программист, инженер по охране труда, инженер-энергетик, специалист по защите информации, специалист по кадрам Главный Экономист Бухгалтер Юрисконсульт Контрактный управляющий	9984   12376 9984 9984 9984
Второй квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	10296
Третий квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	11544
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12064

8.1.3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Первый квалификационный уровень	Начальник отдела по защите информации, начальник отдела кадров, начальник технического отдела, начальник по ГО и МБ, начальник котельной	12480
Третий квалификационный уровень		13416

8.2.1. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Первый квалификационный уровень	Кладовщик, кастелянша Оператор котельной Слесарь КИПиА Уборщик служебных помещений Кухонный рабочий Дворник Сторож (вахтер)	
---------------------------------	---	--

	Слесарь-сантехник Плотник  1-го Квалифицированного разряда 2-го Квалифицированного разряда 3-го Квалифицированного разряда	   8216 8632 8944
Второй квалификационный уровень	Машинист по стирке белья Оператор отопительной системы Работник по ремонту и обслуживанию зданий  4-го Квалифицированного разряда 5-го Квалифицированного разряда	9152   9256 9464

8.2.2. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Первый квалификационный уровень	Электрик Водитель автомобиля Оператор ЭВМ	8216 9256 9256
Второй квалификационный уровень	6-го Квалифицированного разряда 7-го Квалифицированного разряда	9672 9984
Третий квалификационный уровень		10140

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**подразделений и должностей, работа в которых дает работникам право на повышение должностных окладов (окладов) в связи с тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда ГБУ РД «ЦГБ ГО «город Дагестанские Огни».**

№ п\п	Наименование учреждений, подразделений и должностей
	<b>Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 процентов:</b>
1.	Инфекционное отделение (врач, средний и младший медицинский персонал);
2.	Кабинет для онкологических больных (врач, средний и младший медицинский персонал);
3.	Кабинет для кожно-венерологических больных (врач, средний и младший медицинский персонал);
4.	Хирургическое отделение для всех профилей и стационаров (врач, средний и младший медицинский персонал)
5.	Операционные блоки стационаров
	<b>Отделения/ группы, палаты/:</b>
6.	анестезиологии и реанимации
7.	реанимации и интенсивной терапии, за исключением лаборатории/группы/обеспечивающей экспресс-диагностики/
8.	для новорожденных детей родильных домах
9.	педиатрические для новорожденных детей
10.	Родовые
11.	Рентгенологическое отделение (врач, средний и младший медицинский персонал)
12.	Лаборатории по работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний 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 объектов.
13.	Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога.
14.	Персонал для работы на генераторах УВЧ любой мощности/при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену/
15.	Врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники/отделения,кабинета/
16.	Мед.персонал лабораторий/отделов, отделений/ предусмотренный для постоянной работы постановке реакций иммобилизации бледных трепонем.
17.	Медицинский дезинфектор
18.	Медицинский персонал приемных отделений стационара

*Приложение № 2*  
*к Положению об оплате труда*

**Подразделения с особо опасными для здоровья  
и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на  
повышение окладов (ставок) на 25 процентов:**

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование учреждений, подразделений и должностей</b>
	<b>Отделения/палаты/для:</b>
1.	Больных с острыми отравлениями
2.	Недоношенных детей
3.	Лечение больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**учреждений и их структурных подразделений, работа в которых дает право на установление надбавок в размере 20 процентов должностного оклада (оклада), за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека**

<b>Наименование должности</b>	<b>Характер выполняемой работы</b>
<b>1. Центры по профилактике и борьбе со СПИДом</b>	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Диагностика, лечение и непосредственное обслуживание больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
<b>2. Учреждения и специализированные отделения учреждений здравоохранения, предназначенные для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных</b>	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Лечение и непосредственное обслуживание больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных
<b>3. Учреждения здравоохранения и их структурные подразделения, за исключением перечисленных в пунктах 1 и 2</b>	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Непосредственный контакт с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при проведении эпилептических исследований, консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, судебно-медицинской экспертизы и проведении другой работы
<b>4. Лаборатории (отделы, отделения, группы) учреждений здравоохранения, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крови и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных</b>	
Должности медицинского персонала, руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Проведение всех лабораторных исследований крови и материалов, поступающих от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных

**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 от 4 до 12 процентов:**

№ п\п	Наименование учреждений, подразделений и должностей
1.	Персонал прачечной;
2.	Персонал пищеблока (повар, кухонный рабочий);
3.	Слесарь – сантехник;
4.	Программисты операторы ЭВМ (работающие за дисплеями ЭВМ). *

\*Доплата за работу во вредных условиях труда в размере от 4-12 % от должностного оклада устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об условиях и порядке оплаты дополнительной работы в ГБУ РД «ЦГБ ГО «город  
Дагестанские Огни»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. ст. 149, 150 и 151 ТК РФ и Приказом Минздрава РД от 05.04.2013 г. № 220-П.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты дополнительной работы, выполняемой работником ГБУ РД «ЦГБ ГО «город Дагестанские Огни» (далее-учреждение) в рабочее время по основной работе в целях повышения заинтересованности работников в ускорении роста производительности труда и выполнении объема работ с меньшей численностью персонала.

1.3. Дополнительной работой, предусмотренной настоящим положением, является выполнение работником учреждения обязанностей временно отсутствующего работника ГБУ без освобождения от своей основной работы, т.е. замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность) и когда это вызвано производственной необходимостью.

1.4. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника допускается как в одном и том же структурном подразделении, так и в разных, с согласия работника, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживанию пациентов.

**2. Условия установления доплат**

2.1. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (врачебный персонал, средний и младший медицинский персонал, рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие).

2.2. Соглашение о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника заключается на период отсутствия замещаемого работника.

2.3. При ухудшении качества выполненной работы или обслуживания пациентов выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и соответственно доплаты прекращаются с момента выявления этого ухудшения.

2.4. Выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника могут возлагаться на одного или нескольких работников, но не более 4-х работников на 1 профессию (должность).

2.5. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются в тех случаях, когда работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе.

**3. Порядок установления доплат**

3.1. Соглашение о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом главного врача учреждения с указанием характера, объема, срока выполняемой работы и размера доплаты.

3.2. Основанием для оформления приказа является письменное заявление работника, завизированное руководителем структурного подразделения по дополнительной работе, согласованное заместителями главного врача учреждения, курирующим структурные подразделения (по основному месту работы и по месту выполнения дополнительной работы), заместителем главного врача по экономическим вопросам, начальником отдела кадров, главным бухгалтером, начальником правового отдела.

3.3. На основании приказа бухгалтерия учреждения начисляет доплату на основании представленного табеля учета рабочего времени по основной работе.

#### **4. Размер доплат**

4.1. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается главным врачом учреждения в отношении каждого работника в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы, степени использования рабочего времени на основании представления руководителя структурного подразделения и согласования с главным экономистом.

4.2. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из основного оклада (ставки) работника без учета других надбавок и доплат.

4.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, неполный рабочий день, доплата начисляется в установленном размере пропорционально отработанному времени.

4.5. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50 процентов от должностного оклада отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

#### **4. Заключение**

5.1. Настоящее положение не распространяется на выполнение дополнительной работы по вакантным ставкам, которая оформляется в порядке внутреннего совместительства – в свободное от основной работы время (часами).

5.2. Настоящее положение не распространяется на главного врача учреждения и его заместителей.

5.3. Ответственность за выполнение настоящего положения и достоверность представляемой информации в целях допуска и оформления дополнительной работы несут руководители структурных подразделений и заместитель главного врача учреждения по экономическим вопросам.

5.4. Выполнение дополнительной работы, оформленной несвоевременно или ненадлежащим образом, оплачивается за счет виновного должностного лица, допустившего ее выполнение.

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

**подразделений и должностей, работа в которых дает работникам право выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, в работе в ночное время ГБУ РД «ЦГБ ГО «город Дагестанские Огни»**

В размере **100 %** часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада):

- 1.1. Приемное отделение:  
Врачи - терапевты (в т.ч. ургентные);  
Медицинские сестры;  
Санитарки;
  - 1.2. Родильное отделение:  
Врачи - акушеры-гинекологи  
Акушеры  
Медицинские сестры детской комнаты  
Санитарки операционные
  - 1.3. Хирургическое отделение:  
Врачи-хирурги  
Медицинские сестры операционные  
Санитарки операционные
  - 1.4. Отделение анестезиологии-реанимации:  
Врачи – анестезиологи - реаниматологи  
Медицинские сестры – анестезисты  
Младшие медицинские сестры по уходу за больными
  - 1.5. Общебольничный персонал:  
Врачи-педиатры ургентные
  - 1.6. Рабочие:  
Водители дежурной машины
  - 1.7. Клиническая лаборатория:  
Фельдшера  
Лаборанты ургентные
  - 1.8. Все должности в случае экстренного вызова на рабочее место.
2. В размере **50 %** часовой ставки (должностного оклада):
- 2.1. Хирургическое отделение:  
Медицинские сестры палатные  
Медицинские сестры индивидуального поста  
Санитарки палатные
  - 2.2. Терапевтическое отделение:  
Медицинские сестры палатные  
Санитарки палатные
  - 2.3. Детское отделение:  
Медицинские сестры палатные  
Санитарки палатные
  - 2.4. Неврологическое отделение:  
Медицинские сестры палатные  
Санитарки палатные
  - 2.5. Гинекологическое отделение:  
Медицинские сестры палатные

- Санитарки палатные
- 2.6. Инфекционное отделение:
  - Медицинские сестры палатные
  - Санитарки палатные
- 2.7. Рабочие:
  - Сторожа

**Примечание:** Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**помещений, оборудования и инвентаря, предоставляемые профсоюзу в бесплатное**  
**пользование для осуществления своей деятельности**

№ п/п	Наименование	Кол-во
1.	Комната	
2.	Стол	
3.	Стул	
4.	Телефон	
5.	Чайник	
6.	Сейф	
7.	Шкаф для документов	
8.	Бра	
9.	Настольная лампа	
10.	Кресло	
11.	Часы настенные	
12.	Книжная полка	
13.	Радиоприемник	
14.	Зеркало настенное	

Приложение к коллективному договору  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

**Работодатель:**

ВрИО главного врача  
ГБУ РД «ЦГБ ГО «г. Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Гаджимагомедов М.Г.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

М.П.

**Представитель работников:**

Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГБУ РД «ЦГБ ГО «г.  
Дагестанские Огни»

\_\_\_\_\_ Исаков С.Р.  
(подпись) (расшифровка подписи)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ**  
**на 2023- 2026 годы**

1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ на 2023-2026 годы создается совместным решением главного врача и профкома Государственного бюджетного учреждения на паритетной основе.
2. В состав комиссии входят по три представителя от каждой из сторон.
3. Срок полномочий комиссии определяется с момента ее образования до истечения срока действия коллективного договора ГБУ.
4. При необходимости в пределах срока полномочий допускается замена любого из членов комиссии совместным решением главного врача и профкома ГБУ.
5. Комиссия избирает двух сопредседателей от администрации и профкома соответственно, имеющих равные права и обязанности.
6. Комиссия проводит свои заседания не реже одного раза в месяц или по предложению одной из сторон в случае возникновения необходимости.
7. Ведет заседание комиссии один из сопредседателей в порядке очередности.
8. Комиссия правомочна принимать решения при наличии не менее двух членов от каждой из сторон.
9. Во время заседания комиссии ведется протокол, который подписывают оба сопредседателя. Ведет и оформляет протокол работник ГБУ, назначенный главным врачом ответственным по обеспечению подготовки, издания, сопровождения документации, рассылки коллективного договора.
10. Комиссия вправе и обязана систематически анализировать выполнение обязательств по коллективному договору.
11. Комиссия вправе запрашивать, а администрация и профком обязаны предоставлять ей любую информацию, касающуюся выполнения обязательств коллективного договора, а также приглашать на свои заседания любого работника ГБУ и члена профорганизации.
12. При обнаружении неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора комиссия должна определить причины, приведшие к этому, и определить мероприятия по их устранению.
13. При невозможности принять меры по устранению нарушений комиссия принимает решение об уведомлении главного врача и профкома ГБУ, при этом в решении возможно изложение единой или различных позиций сторон об обнаруженных нарушениях.
14. Решение комиссии должно быть подписано ее сопредседателями.

15. После принятия комиссией решения о нарушениях в исполнении обязательств главный врач и профком ГБУ обязаны в десятидневный срок провести взаимные консультации и принять совместное решение по устранению нарушений.

16. Комиссия один раз в год подводит итоги своей работы и составляет аналитическую записку для подготовки проведения совместного заседания администрации и профкома или конференции работников ГБУ, предусмотренных коллективным договором по отчету о его исполнении.

17. Протоколы заседаний и решения комиссии составляются в двух экземплярах для каждой из сторон.

18. Материалы комиссии хранятся в течение пяти лет после истечения срока действия коллективного договора.