

Главный врач

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ /Камалов Э.С.

\_\_\_\_\_ /Шафикова Р.Л.

«17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ**  
государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республиканский кожно-венерологический диспансер

на 2025-2027 г.г.

Обсужден на собрании (конференции) коллектива работников  
(протокол № 107 от «17» декабря 2024 г.)

«СОГЛАСОВАН»

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
Республиканская организация  
Башкортостана Профсоюза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации

\_\_\_\_\_ Р.М. Халфин

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.
- Раздел 3. Гарантии в области занятости.
- Раздел 4. Рабочее время.
- Раздел 5. Время отдыха. Отпуска.
- Раздел 6. Оплата труда.
- Раздел 7. Условия работы и охрана труда. Экологическая безопасность.
- Раздел 8. Охрана труда женщин.
- Раздел 9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.
- Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам.
- Раздел 11. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи.
- Раздел 12. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста.
- Раздел 13. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, профсоюзного комитета.
- Раздел 14. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
- Раздел 15. Заключительные положения.

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Продолжительность рабочего дня работников.
3. Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
5. Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной).
6. Перечень должностей работников, которым устанавливаются надбавки к окладам в связи с наличием в их работе опасных, вредных для здоровья и особо тяжелых условий труда на 4, 15, 20, 25, 30, 40, 60, 80-125 процентов.
7. Перечень подразделений, должностей и размеры доплат за работу в ночное время.
8. Положение о материальном стимулировании работников.
9. Мероприятия по охране труда.
10. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
11. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
12. Состав совместного комитета (комиссии) по охране труда.
13. Список профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов.
14. Состав комиссии по персонифицированному учету.
15. Состав комиссии по социальному страхованию.
16. Состав комиссии по трудовым спорам.
17. Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (*далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);
- Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах» (*далее - Закон Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»*);
- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (*далее – Республиканское соглашение*);
- Отраслевым соглашением по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан на 2023-2026 гг., заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья» (*далее – Отраслевое соглашение*).

### **1.3. Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республиканский кожно-венерологический диспансер в лице главного врача Камалова Эдуарда Салихьяновича, действующего на основании Устав;

1.3.2. работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУЗ РКВД в лице ее Председателя Шафиковой Руфины Леонидовны.

### **1.4. Действие коллективного договора.**

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «14» января 2025 г. и действует по «13» января 2027 г.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия – **приложение № 17**. В состав данной комиссии в качестве представителей от работников входят члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (*п. 2.25 ст. 31 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ – далее Устав Профсоюза*).

Если в ходе коллективных переговоров сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (*ч. 3 ст. 43 ТК РФ*).

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, представляет первичная профсоюзная организация (*ст.ст. 29, 30 ТК РФ*).

Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) единственным представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

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 (*ст. 30 ТК РФ*).

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из

сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

1.4.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

При проведении указанного контроля стороны коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора.

## **1.5. Общие обязательства сторон.**

### **1.5.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства (*ст. 370 ТК РФ*).

### **1.6. Работодатель обеспечивает:**

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в *Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ (п.9.16. Республиканского соглашения)*;
- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в соответствующем органе по труду.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения - 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 трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (*ст. 15 ТК РФ*).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 67 ТК РФ*). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (*ст. ст. 57-61, 63-67 ТК РФ*).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 60 ТК РФ*).

2.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном трудовым законодательством (*ст. ст. 72-74 ТК РФ*).

### **2.6. Работодатель обязуется:**

2.6.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.6.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

2.6.3. утверждать должностные инструкции работников по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*ст. 8 ТК РФ*);

2.6.4. издавать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре;

2.6.5. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст. 86, 88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст. 87 ТК РФ).

### **2.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.7.1. осуществлять контроль за заключением и расторжением трудовых договоров;

2.7.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

в) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной (производственной) работы - ст. 374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ);

2.7.3. требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

### **2.8. Стороны договорились, что:**

2.8.1. в том случае, если фактическое местонахождение рабочего места работника расположено за пределами адреса государственной регистрации работодателя, то трудовой договор должен быть дополнен условием об уточнении места работы работника (с указанием структурного подразделения и адреса его фактического местонахождения: населенный пункт, улица, дом – ст. 57 ТК РФ);

2.8.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст. 81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – с согласия выборного профсоюзного органа (п. 4.1.8 Отраслевого соглашения).



## Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения:

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под расписку (*ст. 180 ТК РФ*);

3.2.3. Осуществить профессиональную переподготовку за счет средств работодателя, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации (*п. 3 ч. 1 ст. 72 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N 323-ФЗ*).

3.2.4. При создании новых рабочих мест или возникновении вакансий предоставлять преимущественное право трудоустройства на работу лицам, ранее уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата – в соответствии с их квалификацией.

3.2.5. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

3.2.6. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками – в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

3.2.7. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по предварительному договору или заявке.

3.2.8. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников и прохождению аттестации для получения квалификационной категории в соответствии с действующим законодательством.

3.2.9. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие лицам предпенсионного возраста, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, имеющим необходимый страховой и специальный стаж, и при отсутствии возможности трудоустройства, в оформлении досрочной пенсии за 2 года до достижения установленного законом пенсионного возраста (*ст. 51 Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»*);

б) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении осуществлять подбор работы в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другой работы, в том числе нижеоплачиваемой или требующей переобучения (со сроком программы переобучения не более шести месяцев). При этом переобучение проводится за счет средств работодателя;

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка в целях поиска работником нового места работы;

г) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (*ст. 74 ТК РФ*);

д) при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации (*п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза (*ч. 3 ст. 82 ТК РФ*).

### **3.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

3.3.1. принимать участие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

**3.4. Стороны договорились**, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Работодатель обязуется:

4.1. обеспечивать:

4.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – не превышающую 40 часов в неделю (*ст.91 ТК РФ*),

для медицинских работников - максимальную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (*ст. 350 ТК РФ*);

для врачей, при проведении исключительно амбулаторного приема больных, – 33 часа в неделю (*Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101*).

4.1.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в соответствии с:

- статьей 92 ТК РФ: 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 (*на основании отраслевого соглашения п.5.6.Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г. и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю 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 отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами*);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (*независимо от результатов специальной оценки условий труда*);

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 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»;

4.1.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, управление которыми входит в их трудовые обязанности, устанавливаются приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. №424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.1.4. В целях создания здоровых и безопасных условий труда, качественного выполнения обязанностей по оказанию медицинской помощи населению продолжительность рабочей смены не более 12 часов. (*п.5.10. ОС на*

2023 – 2026г.г.)

4.1.5. Учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому").

Продолжительность рабочего времени по должностям работников и структурным подразделениям организаций приведена **в приложении № 2**.

4.2. Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

4.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) по должностям работников и структурным подразделениям организации и трудовой распорядок в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения профсоюзного комитета и приведены **в приложениях №№ 1, 2**. (ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ)

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной

рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

4.6. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (ст. 74 ТК РФ).

4.7. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.8. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов) : женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

4.9. Устанавливать продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству, по каждому трудовому договору, заключенному по совместительству, продолжительность работы не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала, младшего медицинского и фармацевтического персонала организаций здравоохранения, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (п.5.1. Отраслевого соглашения 2023 – 2026 г.г.; Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

### 5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. предоставлять работникам перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*).

5.1.2. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять 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 (*ст. 258 ТК РФ*).

5.1.3. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (*ст. 110 ТК РФ*).

5.1.4. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст. 114, 115 ТК РФ*).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время (*ст. 267 ТК РФ*).

Инвалидам предоставлять ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 N 181-ФЗ*).

5.1.5. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).

5.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (*ст. 124 ТК РФ*).

Отзыв работника из отпуска в связи с производственной необходимостью допускается только с его согласия (*ст. 125 ТК РФ*). В указанных случаях неиспользованный отпуск (часть отпуска) должен быть предоставлен работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Перенесение отпуска в течение текущего рабочего года или присоединение к отпуску за следующий рабочий год, включение неиспользованного отпуска в график отпусков (с указанием периода работы, за который он предоставляется) оформляется приказом работодателя. В случае формирования перед работником задолженности по отпускам она должна отражаться работодателем в графике отпусков на следующий год вплоть до полного ее погашения. При погашении работодателем задолженности по отпускам работнику в первую очередь предоставляются неиспользованные отпуска (части отпуска) за более ранние периоды работы. Ответственность за своевременность предоставления отпусков возлагается на работодателя.

Работодатель признает, что в случае непредоставления работнику очередного ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска), в т.ч. по причинам, связанным с производственной необходимостью, за работником сохраняется право на реализацию неиспользованного отпуска (отпусков, части отпуска) за ранее отработанные периоды в следующем году, т.е. право работника на использование отпусков во времени не утрачивается.

При увольнении работника предоставлять ему возможность ухода в отпуск с последующим увольнением в соответствии со ст. 127 ТК РФ, с предоставлением всех неиспользованных отпусков или их части (по желанию работника).

5.1.7. В соответствии с законодательством (*ст.116 ТК РФ*) работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.1.7.1. За работу с вредными и опасными условиями труда (*ст.117 ТК РФ*) по итогам специальной оценки условий труда с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 6.06.2013г. № 482 *«О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;*

- постановления 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 ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»* и Инструкции о порядке применения указанного Списка, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 273/П-20;

- пункта 5.15. Отраслевого соглашения заключенного на 2023 – 2026 гг. между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья».

Работникам, 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, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22, составляет:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 9 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 10 календарных дней.

При проведении СОУТ и отнесении условий труда на рабочих местах к вредным условиям (класс 3) и (или) опасным (класс 4) в соответствии с п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ранее установленной продолжительности.

5.1.7.2. За ненормированный рабочий день предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 календарных дней в соответствии со *ст.119 ТК РФ, постановлением Правительства РБ от 20.03.2009 N 101 "О Правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Башкортостан, за исключением органов государственной власти Республики Башкортостан"*, пунктом 5.14 Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 гг.

5.1.7.3. Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за ведение общественной работы за счет средств от приносящей доход деятельности (*п. 9.2.1 Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

5.1.7.4. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, являются приложениями к настоящему коллективному договору – **приложения № 3, № 4.**

5.1.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные Главой Республики Башкортостан нерабочие дни в Республике Башкортостан (Ураза байрам, Курбан Байрам и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (*ст.120 ТК РФ*).

5.1.9. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году (*ст.128 ТК РФ*);
- 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), - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- ветеранам труда – до 30 рабочих дней в году (закон РФ от 13.10.94 №ВС-25/38 «О ветеранах войны, труда и Вооруженных сил»);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ - пять календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

5.1.10. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск (в счет основного оплачиваемого ежегодного отпуска) День знаний 1 сентября (при переносе Дня Знаний на другой день – в день переноса).

5.1.11. Отпуска по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ.

Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели (в целях решения организационных вопросов и оформления документации с временно замещающим работником), 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.

5.1.12. Предоставлять за счет средств социального страхования 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, (ст.262 ТК РФ).

Работникам, имеющим детей инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

5.1.13. Учитывать, что:

- 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 из отпуска допускать только с согласия работника (*ст. 125 ТК РФ*)
- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ч.3 ст. 125 ТК РФ*).

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени (*ст.121 ТК РФ*):

- период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы (*ст.142 ТК РФ*);
- период участия в забастовке (*ст. 414 ТК РФ*).

5.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

5.4. Сотрудники, проработавшие календарный год без получения листа нетрудоспособности, имеют право на получение дополнительных 2 (двух) календарных дней оплачиваемого отпуска к текущему основному ежегодному отпуску за счет работодателя. При этом, суммирование указанных дней за предыдущие периоды не допускается.

Вновь принятые на работу сотрудники имеют право на получение указанных дней дополнительного отпуска за предыдущий календарный год пропорционально отработанному времени.

## **Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом:

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (*ст.ст.129 – 163*);

- Закона Республики Башкортостан от 18.07.2011 N 436-З «Об организации обязательного медицинского страхования в Республике Башкортостан»;

- постановления Правительства Республики Башкортостан РБ от 13.08.2015 г. №311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан» (*далее «Положение»*);

- Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан;

- Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан, заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.1.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (*ст.ст. 129, 135, 144 ТК РФ*).

6.1.3. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

6.1.4. Для проведения работы по определению размеров окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать Комиссию по вопросам оплаты труда. Состав Комиссии - *приложение № 5*.

6.1.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

6.1.6. Выплачивать по результатам специальной оценки условий труда надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в следующих размерах:

- подкласс 3.1 – не менее 4%;

- подкласс 3.2 – не менее 4%.

6.1.7. Выплачивать медицинскому персоналу:

- осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека 60% оклада, в том числе за каждый час работы в данных условиях.

Установленные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без подтверждения улучшений условий труда проведенной специальной оценки условий труда (*п.б.2.2. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026г.г.*).

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные выплаты, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности, и конкретные размеры надбавок к окладам, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, отражены в *приложении № 6*.

6.1.8. Установить выплату за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере и порядке, определенном законодательством РФ.

6.1.9. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22

часов до 6 часов) в размере 20 часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные перечни подразделений, должностей работников, имеющих право на указанные доплаты, и конкретные размеры доплат, утвержденные руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, приведены в *приложении № 7*.

6.1.10. Установить по соглашению сторон трудового договора доплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (*ст. 151 ТК РФ*).

Соглашение о выполнении работником дополнительной работы с определением конкретных условий ее выполнения (срок выполнения работы, ее объем, размер доплаты) принимается между работником и работодателем до начала выполнения объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполняемой дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня (*ст. 60.2 ТК РФ*).

6.1.11. Производить оплату труда работникам в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере:

- при работе в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени - в оплату труда наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда,

- при работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени - в оплату труда наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда. (*Основание: постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П*).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (*ст. 153 ТК РФ*). (*Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие месяцы.* - "Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней" (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по

*вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1, от 02.06.2014)).*

6.1.12. В случае вызова работника в учреждение здравоохранения время, затраченное на оказание медицинской помощи с учетом времени переезда, прихода оплачивать как сверхурочную работу.

6.1.13. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*ст. 152 ТК РФ*).

6.1.14. Применять к заработной плате работников районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

6.1.15. Производить выплаты к окладу:

- за ученые степени: кандидата наук, доктора наук;
- за почетные звания: «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», «Заслуженный медицинский работник», «Народный врач», в соответствии с Положением об оплате труда. (*п. 6.2.15. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*)

Выплаты за ученую степень начисляются по основной должности, за работу по совместительству, за дежурства.

6.1.16. Установить надбавку к окладу работникам организаций здравоохранения, имеющим ученую степень, почетное звание, установленные для работников различных отраслей, при соответствии ученой степени, почетного звания профилю занимаемой должности (к примеру, «кандидат экономических наук», «заслуженный экономист» и др.) в соответствии с Положением об оплате труда (*п. 6.2.16. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

6.1.17. Производить выплаты к окладу:

- за квалификационные категории в соответствии с Положением об оплате труда. (*п. 6.2.4. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*)

Выплаты за квалификационную категорию начисляются по основной должности, за работу по совместительству, за дежурства.

Квалификационная категория действительна в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

Не позднее четырех месяцев до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории специалист направляет квалификационную документацию в аттестационную комиссию.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у лиц, находившихся в состоянии длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев), лиц, призванных на службу в Вооруженных силах РФ, лиц, находящихся в длительной командировке за рубежом, выполняющих работу по специальности, беременных, лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске

по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, за этими медицинскими и фармацевтическими работниками сохраняется соответствующая надбавка за квалификационную категорию в течение 3-х лет после выхода на работу (п. 6.2.5. *Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

При переходе специалистов с высшим медицинским и фармацевтическим образованием на должности руководителей организаций здравоохранения, на должности заместителей руководителя, заведующих структурными подразделениями организаций, установленные им надбавки за квалификационную категорию сохраняются в течение первых трех лет работы на этих должностях (п. 6.2.8. *Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

При переходе специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием на должности главных: медицинская сестра, на должности старшей медицинской сестры, установленные им надбавки за квалификационную категорию сохраняются в течение первых трех лет работы на этих должностях (п. 6.2.8. *Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

При ликвидации организации здравоохранения или сокращении штатной численности, специалистам сохраняются установленные им надбавки за квалификационную категорию, срок действия которой истекает на момент их увольнения, в течение одного года со дня увольнения (п. 6.2.12. *Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда работника с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год (п. 6.2.13. *Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

6.1.18. Выплачивать надбавку к окладу в течение 3 лет молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение после окончания профессионального образовательного учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

При переходе молодого специалиста на работу в другую организацию здравоохранения, новый работодатель сохраняет за молодым специалистом право на получение надбавки к окладу до истечения установленного 3 – летнего срока в соответствии с Положением об оплате труда.

\* Под молодым специалистом понимается выпускник образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, закончивший полный курс по очной форме обучения, получивший диплом об окончании образовательного учреждения и прошедший аккредитацию (аккредитация специалиста только для медицинских и фармацевтических работников), впервые принятый на работу в организацию здравоохранения в соответствии с полученной специальностью и квалификацией (п. 6.2.14. *Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*).

6.1.19. Выплачивать водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в соответствии с Положением об оплате труда.

6.1.20. Выплачивать надбавку за выслугу лет в медицинских и иных организациях, осуществляющих медицинскую (фармацевтическую)

деятельность, всем работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурствах, также выплачивается надбавка за выслугу лет.

6.1.21. Конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы и др.), исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий работающих содержится в Положении о выплатах стимулирующего характера.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению (*Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников"*).

Положение о выплатах стимулирующего характера, утвержденное руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, **приложение № 8.**

6.1.22. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Размер минимальной заработной платы (МРОТ) работника включает оклад, доплаты, надбавки за исключением доплат:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- за работу в ночное время,

- за сверхурочную работу.

6.1.23. За работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций, переведенными на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, сохранить уровень заработной платы на период их работы в новой должности не ниже, чем по ранее занимаемой должности (*п. 6.2.19. Отраслевого соглашения на 2023 – 2026 г.г.*)

6.1.24. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному

месту работы (*ст. 187 ТК РФ*).

Под основным местом работы следует понимать организационно-правовое образование, а не должность. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при расчете среднего заработка необходимо учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и за работу по совместительству.

6.1.25. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (*ст. 131 ТК РФ*).

6.1.26. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - «23» числа текущего месяца, за вторую половину месяца - «8» числа следующего месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

6.1.27. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*ст. 136 ТК РФ*).

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

6.1.29. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работнику выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (*ст. 236 ТК РФ*).

6.1.30. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (*ст. 142 ТК РФ*).

6.1.31. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. 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. Время простоя по вине работника не оплачивается (*ст. 157 ТК РФ*).

6.1.32. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по



вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в организацию из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Привлекать профсоюзный комитет к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

6.2. Врачам - руководителям учреждений и их заместителям - врачам разрешается вести в учреждениях, в штатах которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25% должностного оклада врача соответствующей специальности. Работа должна отражаться в соответствующих документах;

6.3. В случае заключения контракта работником о прохождении военной службы в подразделении «Медицинская рота» работодателем за счет средств, приносящей доход деятельности, выплачивается единовременная материальная помощь в размере 200 000 рублей, при наличии финансовой возможности.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. К заявлению работника прилагается копия уведомления федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53 «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта в добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

Согласно ст. 351.7 ТК РФ при заключении работником контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53 53 «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта в добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период действия контракта.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Расторжение по инициативе работодателя трудового договора не допускается, за исключением ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

По срокам выплаты: Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующей приостановлению действия трудового договора.

Платежное поручение: Единовременная материальная помощь в связи с добровольным содействием в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации согласно пункту 7 статьи 38 № 53-ФЗ от 28.03.1998 г., коллективного договора, приказа по учреждению НДФЛ и страховыми

вносами не облагается согласно пункту 93 статьи 217, подпункта 18 пункта 1 статьи 422 НК РФ.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

6.4.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы нормирования и оплаты труда, осуществлять контроль за их реализацией.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.1.2. при численности работающих 50 и более человек обеспечить введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (*ст. 223 ТК РФ*);

7.1.3. обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны труда (*ст. 214 ТК РФ*), в том числе путем внедрения в организацию системы управления охраной труда;

7.1.4. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (*ст. 214 ТК РФ*);

7.1.5. обеспечить бесперебойную и эффективную работу вентиляционных установок (*ст. 214 ТК РФ*);

7.1.6. проводить обучение и проверку знаний требований охраны 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. (*ст. 219 ТК РФ*);

7.1.7. проводить за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с охранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований, химико-токсикологических исследований (*см. 214 ТК РФ*);

7.1.8. не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае установления медицинских противопоказаний (*см. 214 ТК РФ*);

7.1.9. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (*см. 214 ТК РФ*); При этом осуществляет:

7.1.9.1. взаимодействие комиссии по проведению специальной оценки условий труда с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, на всех этапах этой работы в целях получения объективных результатов;

7.1.9.2. организацию работы комиссии по сбору предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, формированию перечня вредных и (или) опасных производственных факторов подлежащим исследованиям (испытаниям) и измерениям, на их рабочих местах;

7.1.9.3. при заключении договора на оказание услуг по специальной оценке условий труда включение в обязанности исполнителя пункта: «По письменному требованию Заказчика предоставлять обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда в течение всего периода их действия – 5 лет»;

7.1.9.4. предоставление работникам необходимых разъяснений по вопросам проведения и результатам специальной оценки условий труда на его рабочем месте, в том числе по предоставляемым гарантиям и компенсациям за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.1.9.5. установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*см. 147 ТК РФ*);

7.1.9.6. рассмотрение комиссией по проведению СОУТ вопроса о сохранении результатов специальной оценки условий труда при реорганизации медицинской организации или структурных подразделений, до проведения очередной специальной оценки условий труда.

7.1.10. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий (с учетом конкретных условий труда) нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (*см. 221 ТК РФ*).

7.1.11. В случае преждевременного износа специальной одежды и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, химическую чистку, сушку и ремонт (*см. 221 ТК РФ*).

7.1.12. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами и в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

7.1.13. Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда и соблюдения гигиенических требований, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

Помещения и санузлы для медперсонала, необходимые для соблюдения особого санитарно - эпидемиологического режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками с жидким антисептическим мылом или растворами антисептиков.

7.1.14. Вновь принятых работников, а также работников, переводимых в другие структурные подразделения допускать к работе только после проведения с ними инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников), обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучения безопасным методом и приемам выполнения работ и проверки знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

7.1.15. Обеспечивать проведение на рабочих местах повторного инструктажа по охране труда в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие.

7.1.16. Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его деятельности (ст. 224 ТК РФ) (приложение № 12)

7.1.17. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков путем проведения процедуры оценки и управления профессиональными рисками (ст. 218 ТК РФ).

7.1.18. Разработать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест (ст. 214 ТК РФ).

7.1.19. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ).

7.1.20. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

7.1.21. Ежегодно проводить диспансеризацию работников.

7.1.22. Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.23. Проводить анализ заболеваемости работников для планирования

мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

7.1.24. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

7.1.25. При производстве работ (оказании услуг) на территории медицинской организации, работодатель совместно с подрядчиком перед началом производства работ (оказании услуг) разрабатывает мероприятия по безопасности работ, с оформлением акта по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории (*ст. 214 ТК РФ*).

7.1.26. При наступлении несчастного случая на производстве создавать комиссию по расследованию несчастного случая и установлению истинных причин травматизма (*ст. 229 ТК РФ*).

7.1.27. Создавать в организации за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

7.1.28. Совместно с профсоюзным комитетом утвердить Перечни профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за которыми в соответствии с законодательством закреплено право на:

7.1.28.1. обеспечение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (*приложение № 10*);

7.1.28.2. обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами (*приложение № 11*);

7.1.28.3. предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с вредными условиями труда (*приложение № 3*);

7.1.28.4. обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием в натуральной форме (*приложение № 13*);

В соответствии *ст. 222 Трудового кодекса РФ и приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.2022 г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».*

Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работников, занятым во вредных условиях труда, выдача производится не

позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения СОУТ (ФГИС СОУТ) 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, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству). Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работниками их стоимости устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По письменным заявлениям работников, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.1.28.5. установление компенсационной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (*приложение № 6*);

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (*ст. 157, 216.1 ТК РФ*).

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (*ст. 216.1 ТК РФ*).

7.4. За нарушение требований охраны труда работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством (*ст. 215 ТК РФ*).

7.5. Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей с предоставлением свободного от работы времени, не менее 2 часов в неделю, с сохранением среднего заработка (*ст. 370 ТК РФ*).

7.6. За активную добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливать доплату к заработной плате уполномоченного по охране труда профсоюза в размере 25% от ставки (оклада).

7.7. Стороны договорились проводить конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза», «Лучшее подразделение по условиям и охране труда» и принимать участие в республиканских отраслевых и межотраслевых конкурсах указанной номинации.

7.8. Обеспечивать беспрепятственный допуск профсоюзных инспекторов

труда, уполномоченных лиц по охране труда профсоюза для осуществления контроля условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда (ст. 370 ТК РФ).

7.9 Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принятие мер по устранению выявленных нарушений и информирование профсоюзных организаций, о принятых мерах, представление в РОБ ПРЗ РФ копии акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в 7-дневный срок после его утверждения, с учетом соблюдения требований законодательства о персональных данных.

#### **7.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.10.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.10.2. систематически контролировать состояние охраны труда и исполнение мероприятий по улучшению условий труда;

7.10.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.10.4. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.10.5. анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.10.6. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.10.7. направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.10.8. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.10.9. принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

#### **7.11. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:**

7.11.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

7.11.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

7.11.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.11.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

7.11.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

7.11.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

## Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.1. В целях сохранения в организациях здравоохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 259 ТК РФ*);

8.1.2. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить этих женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (*ст. 254 ТК РФ*);

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (*ст. 254 ТК РФ*);

8.1.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (*ст. 254 ТК РФ*);

8.1.5. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (*ст. 254 ТК РФ*);

8.1.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (*ст. 259 ТК РФ*).



8.1.7. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (*ст. 261 ТК РФ*).

8.1.8. Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (*ст. 261 ТК РФ*).

8.1.9. Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (*ст. 261 ТК РФ*).

8.1.10. По заявлению сотрудницы предоставлять ей один выходной день в году без сохранения заработной платы для проведения ею профилактического осмотра с целью раннего выявления онкологических заболеваний.

## **Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации (*ст.ст. 10-12 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, ст. 184 ТК РФ*).

### **Работодатель:**

9.2. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья,

связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (*п.3 ст.8 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»*).

9.3. Своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.4. Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (*ст. 370 ТК РФ*).

## **Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. не реже двух раз в год информировать коллектив работников о выполнении коллективного договора, республиканских, территориальных и отраслевых соглашений, о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, предоставлять работникам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации (*п. 2.15. Республиканского соглашения*);

10.1.2. своевременно начислять и перечислять налоги и страховые взносы в соответствии с действующим законодательством;

10.1.3. проводить работу по реализации Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (*п.6.18. Республиканского соглашения*);

- ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах (при наличии – отдельно по страховой и накопительной частях трудовой пенсии) через расчетные листки по заработной плате (*п.6.19. Республиканского соглашения*);

- при возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению работников организуют совместно с профсоюзным комитетом проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов (*п.6.21. Республиканского соглашения*);

- создать комиссию по персонифицированному учету (*приложение № 14*) и обеспечить ее работу;

- обеспечивать сохранность архивных документов, необходимых работникам при оформлении пенсии, инвалидности, а также для получения дополнительных льгот (*п.6.20. Республиканского соглашения*);

10.1.4. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (*ст.2 ТК РФ*); создать комиссию по социальному страхованию (*приложение № 15*) и обеспечить ее работу;

10.1.5.1. Проводить полную (сто процентную) ежегодную диспансеризацию работников здравоохранения в соответствии с действующим законодательством.

По результатам диспансеризации обеспечивать проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации в соответствии с медицинскими показаниями (*п.7.4.1 Отраслевого соглашения*);

10.1.5.2. Обеспечивать внеочередное обслуживание работников своей и любой другой организации здравоохранения Республики Башкортостан при прохождении врачебного приема и диагностического исследования (с указанием о наличии данного права у работников здравоохранения в тексте соответствующего объявления, вывешиваемого в учреждении здравоохранения) (*п.7.4.3 Отраслевого соглашения*);

10.1.6. При наличии финансовых возможностей оказывать содействие в обеспечении оздоровления работников и членов их семей (детей).

10.1.7. Оказывать содействие путем направления ходатайств в органы исполнительной власти о выделении земельных участков под индивидуальное жилищное строительство или садово-огородных участков нуждающимся работникам.

10.1.8. При наличии финансовых возможностей выплачивать работнику, достигшему пенсионного возраста, единовременное пособие (материальную помощь) в размере 5 000 рублей при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при условии работы в ГБУЗ РКВД не менее 30 лет.

10.1.9. Обеспечивать право специалистам на подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке, за счет средств работодателя, создавать условия для реализации в организации здравоохранения принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы, за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств организации по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны. Оплата расходов по переподготовке и повышению квалификации кадров осуществляется в пределах ассигнований, утвержденных на данные цели. (*п. 10.2.2 Отраслевого соглашения*).

*Примечание: под средней заработной платой по основному месту работы*

следует понимать среднюю заработную плату, выплачиваемую работнику в организационно-правовом образовании (организации), включая работу по совместительству, совмещению и пр. Порядок исчисления средней заработной платы регулируется ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации (Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан от 06.12.2007 №26-4828 );

10.1.10. Ежегодно проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан, Российской Федерации.

10.2. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ. В этих целях стороны обязуются:

- создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 12 человек на паритетной основе: 6 представителей от работодателя и 6 представителей от работников. Состав комиссии – **в приложении № 16;**

- разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем (ч.4 ст. 384 ТК РФ).

### **10.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

10.3.1. Обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.3.2. Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.3.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.3.4. Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий (*спартакиады, Дни медицинского работника, Дни здоровья, Дни пожилых людей, мероприятия с ветеранами, новогодние мероприятия, фестивали, турниры, смотры и др.*);

10.3.5. Совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан, Российской Федерации.

## **РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ**

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

### **11.1. Работодатель обязуется:**

11.1.1. оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи,

заключать ученические договоры в соответствии со статьями 198-208 ТК РФ;

11.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ;

11.1.4. рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.1.5. предоставлять краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы отцу в день выписки новорожденного из роддома. При наличии финансовой возможности оказывать работнику материальную помощь при рождении ребенка (*п. 8.6 Республиканского соглашения*);

11.1.6. предоставлять председателю совета молодых специалистов (молодежного совета, молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время проведения молодежных мероприятий (*п. 8.6 Республиканского соглашения*);

11.1.7. При наличии финансовых возможностей:

- развивать институт наставничества (*п. 8.6 Республиканского соглашения*);
- частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях (*п. 8.6 Республиканского соглашения*).

## **11.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

11.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5. организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.2.7. организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.8. контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 63 ТК РФ, своевременное прохождение

обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

11.2.9. контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122-124 ТК РФ;

11.2.10. контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (*ст. 269 ТК РФ*);

11.2.11. осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

## **Раздел 12. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА**

12.1. К работникам предпенсионного возраста относятся работники, у которых срок до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, составляет пять лет.

12.2. Работодатель обязуется освободить работников предпенсионного возраста, а также работников являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (*ст. 185.1 ТК РФ*).

12.3 Работодатель в целях сохранения занятости работников предпенсионного возраста создает условия и при наличии финансовой возможности организует для них профессиональное переобучение и получение дополнительного профессионального образования.

## **Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **13. Работодатель:**

13.1. обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

13.2. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (*ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

13.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

13.4. обязуется соблюдать права организаций профсоюза и их выборных органов на независимость, неподотчетность и неподконтрольность органам исполнительной власти, органам местного самоуправления, работодателям, их объединениям, политическим партиям и другим общественным объединениям;

13.5. обеспечивает невмешательство в финансовую и внутриорганизационную деятельность профсоюза;

13.6. не препятствует представителям профсоюза посещать организации, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашений, а также для проведения встреч и собраний с работниками.

13.7. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, копировальные устройства и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (*ст. 377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

13.8. распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (*ст. 375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 ФЗ от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

13.9. выделяет оплачиваемое рабочее время (2 часа в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

13.10. освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

13.11. освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от

основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.12. при наличии письменных заявлений работников, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на расчетный счет организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работника (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.3 ФЗ от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 49 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ) в следующем порядке:

*на расчетный счет Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ всю сумму удержанных профсоюзных взносов (при нахождении первичной профсоюзной организации на расчетно-кассовом обслуживании в РОБ ПРЗ РФ).*

13.13. обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет (ст.ст. 374-376 ТК РФ, ст. 25 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.14. рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

## **Раздел 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

14.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:

- уклонении от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ);
- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ);
- невыполнении условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

## **Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Стороны договорились, что:

15.1.1. изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;



15.1.2. в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по трудовым и социально-экономическим вопросам;

15.1.3. текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней со дня его уведомительной регистрации в органе по труду. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

15.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

### **ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка**

\_\_\_\_\_  
полное наименование организации

#### **Содержание:**

1. Общие положения.
2. Рабочее время.
3. Поощрения за успехи в работе.
4. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
5. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий.

\* \* \* Обсуждены на общем собрании (конференции) работников  
(протокол № 107 от «17» декабря 2024 г.)

В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику):

- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- составление графиков сменности, согласованных с профкомом;

- 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.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республиканский кожно-венерологический диспансер  
(ГБУЗ РКВД)**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в ГБУЗ РКВД.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать успешному и добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей работниками ГБУЗ РКВД, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, обеспечению охраны труда здоровья населения и высокого уровня оказания медицинской помощи.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками ГБУЗ РКВД.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (Трудовой кодекс РФ глава 11 статья 65):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную

с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов: медицинских заключений, иных документов по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется приказом главного врача, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа.

2.3. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- 1) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- 2) ознакомить работника с настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими у данного работодателя и относящимися к трудовым функциям работника;
- 3) провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, правилами противопожарной охраны и другими правилами по охране труда.

2.4. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших у данного работодателя свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен законодательством.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление (в письменной форме). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными

федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и/или предоставить сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести расчет с ним в день увольнения. Записи о причинах прекращения трудового договора в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы (должность).

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа).

### **3. Права и обязанности работников**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

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

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором;

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

5) 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;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

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

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

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

12) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **3.2. Работник обязан:**

1) соблюдать дисциплину труда – обязательные для всех работников правила поведения, определенные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

2) своевременно и добросовестно выполнять свои должностные обязанности, определенные ему должностными инструкциями, трудовым договором;

- 3) осуществлять выполнение приказов, распоряжений, нормативных документов ГБУЗ РКВД и вышестоящих учреждений по своей деятельности;
- 4) воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять их служебные обязанности;
- 5) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 6) содержать свое рабочее место, технический инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- 7) экономно относиться к расходованию электроэнергии, воды, тепла, рационально использовать материалы, полученные для работы;
- 8) круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется должностными инструкциями и положениями в порядке, установленном действующим законодательством;
- 9). не разглашать сведения, ставшие ему известными в связи с выполнением своих должностных обязанностей в диспансере;
- 10). соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

#### **4. Права и обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### **7.2. Работодатель обязан:**

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 10) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 11) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 12) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Видами времени отдыха являются:

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье либо 2 других дня недели). Для отдельных категорий работников учреждения, которым в соответствии с настоящими Правилами и Коллективным договором установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, предоставляются два выходных дня по графику с учетом положений, предусмотренных статьей 110 Трудового кодекса РФ.

Общим выходным днем является воскресенье. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни запрещаются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и действующим законодательством.



#### 5.4. Режим рабочего времени ГБУЗ РКВД.

5.4.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье либо 2 других дня недели).

5.4.2. Шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.

5.4.3. Сменная работа устанавливается в соответствии с ежемесячным графиком, согласованным с представителем первичной профсоюзной организации и утверждаемым главным врачом.

5.4.4. Время начала работы – в 08.00, время окончания работы в 16.30. Время начала работы консультативно-диагностических отделений 8.00, окончание 20.00 часов. Для отдельных категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени *Приложение № 2*.

5.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 (один) час.

5.6. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый в рабочее время, установлен продолжительностью 30 минут – с 12.00 до 12.30, во вторую смену с 16.30 до 17.00 часов.

Отдельным работникам, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания затруднительно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в удобное рабочее время.

5.7. Учет времени прихода на работу, обеденного перерыва и ухода с работы, а также учет времени выполнения ими служебных заданий осуществляется руководителями соответствующих структурных подразделений. Контроль времени прихода работников на работу, обеденного перерыва и ухода с работы производится работниками отдела кадров не реже 1 раза в квартал.

5.8. В рабочее время работники не могут отвлекаться от их непосредственной работы, в том числе выполнять общественные обязанности и проводить мероприятия, не связанные с производственной деятельностью (кроме случаев, предусмотренных законодательством).

5.9. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 10 календарных дней (за фактически отработанное в соответствующих условиях время), который не подлежит замене денежной компенсацией.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающим инвалидам предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в связи с особым режимом работ с ненормированным рабочим днем, в соответствии с которым работники могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск в календарных днях, согласно Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, согласованному с представителем первичной профсоюзной организации и утвержденному главным врачом (*см. 101 ТК РФ*).

5.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск предоставляется работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы.

До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть также предоставлен работнику по соглашению сторон.

5.12. Отпуска за второй и последующие годы работы могут предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью и графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.13. Графики отпусков утверждаются работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для работников.

График отпусков обязателен, как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.16. В счет ежегодных оплачиваемых отпусков не включаются периоды временной нетрудоспособности работника. Срок отпуска должен быть продлен на число календарных дней болезни работника.

В этом случае работник до окончания отпуска по графику обязан уведомить работодателя о причинах задержки выхода его из отпуска. Если по окончании отпуска по графику работник приступил к работе, то в дальнейшем время использования оставшихся дней отпуска определяется соглашением работника с руководителем соответствующего структурного подразделения.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Сотрудники, проработавшие календарный год без получения листа нетрудоспособности, имеют право на получение дополнительных 2 (двух) календарных дней оплачиваемого отпуска к текущему основному ежегодному отпуску за счет работодателя. При этом, суммирование указанных дней за предыдущие периоды не допускается.

Вновь принятые на работу сотрудники имеют право на получение указанных дней дополнительного отпуска за предыдущий календарный год пропорционально отработанному времени.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За добросовестное и своевременное исполнение должностных обязанностей, за особые успехи в оказании медицинской помощи населению, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, также достижения в работе к ним применяются следующие меры поощрения:

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

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие организации к поощрению почетными грамотами и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

6.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

## **7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.**

### **Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. За прогул, то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае его отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) – трудовой договор с таким работником может быть расторгнут работодателем в одностороннем порядке.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не представлено, составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

7.6. При применении взыскания, должна учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.8. Работодатель по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива, может издать приказ о снятии взыскания, до истечения одного года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя, как хороший, добросовестный работник.

7.9. Дисциплинарные взыскания в отношении виновного работника применяются работодателем.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в структурных подразделениях Работодателя на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке до подписания трудового договора.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента их утверждения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

### Продолжительность (норма) рабочего времени работников

№ п/п	Продолжительность (норма) рабочего времени в неделю	Продолжительность (норма) рабочего времени в день (при пятидневной рабочей неделе - в часах и минутах)	Наименование должностей и структурных подразделений
1	33-часовая	6 часов 36 минут	<b>Консультативно-диагностические отделения (КДО):</b> врач-дерматовенеролог
2	36-часовая	7 часов 12 минут	<b>КДО:</b> заведующий отделением-врач-дерматовенеролог
			<b>Стационар:</b> заведующий отделением-врач-дерматовенеролог, врач-дерматовенеролог
			<b>КДЛ:</b> врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант, биолог, медицинский лабораторный техник, лаборант, (медицинский технолог, фельдшер-лаборант)
			<b>ОБП:</b> заведующий филиалом-врач-дерматовенеролог, врач-терапевт, врач-невролог, врач-акушер-гинеколог, врач-педиатр, врач-трансфузиолог,

			<p>врач ультразвуковой диагностики, врач функциональной диагностики</p> <p><b>ОФМЛ:</b> врач-физиотерапевт, медицинская сестра по физиотерапии</p> <p><b>Средний медицинский персонал:</b> консультативно-диагностических отделений, отделений стационара, клинико-диагностической лаборатории</p> <p><b>Средний медицинский персонал ОБП:</b> медицинская сестра (кабинета ультразвуковой диагностики), медицинская сестра (кабинет функциональной диагностики), медицинская сестра процедурной, медицинская сестра (гинекологический кабинет), медицинская сестра приемного покоя</p>
3	39-часовая	7 часов 48 минут	<p><b>ОМО:</b> заведующий ОМО-врач-методист, врач-методист, врач-статистик, медицинский статистик</p> <p><b>ОБП:</b> врач-эпидемиолог, врач-клинический фармаколог, провизор-технолог</p> <p><b>Средний медицинский персонал ОБП:</b> помощник врача-эпидемиолога, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра (ЦСО), фармацевт, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор</p>
4	40-часовая	8 часов 00 минут	Заместители главного врача по медицинской части,

			заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, заместитель главного врача по экономическим вопросам, главная медицинская сестра, регистратор, административно-управленческий персонал, административно-хозяйственный персонал, административно-хозяйственная служба, планово-экономический отдел, бухгалтерия, отдел кадров, отдел закупок, хозяйственный отдел
--	--	--	--

\* Отдельным категориям работников трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливается посменная работа, в т.ч. с введением суммированного учета рабочего времени. Продолжительность рабочего времени работников при сменной работе также формируется исходя из нормы рабочего времени, установленной данным перечнем, но с учетом увеличения временного периода.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

“Согласовано”  
Председатель профкома

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 10 календарных дней в связи с вредными и (или) опасными условиями труда**

Наименование подразделения	Наименование профессии, должности	Дополнительный отпуск (в днях)
Общебольничный медицинский персонал	Врач-специалист (акушер-гинеколог)	10
	Врач ультразвуковой диагностики	10
	Врач-трансфузиолог	10
	Врач-эпидемиолог	10
	Врач-терапевт	10
	Помощник врача-эпидемиолога	10
	Медицинская сестра процедурной	10
	Медицинская сестра	10
	Медицинский дезинфектор	10
	Медицинская сестра приемного покоя	10
Консультативно-диагностические отделения №№ 1, 2, 3	Заведующий отделением – врач-дерматовенеролог	10
	Врач-дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра	10
	Медицинская сестра процедурной	10
Стационар	Заведующий отделением – врач-дерматовенеролог	10
	Врач-дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра палатная	10
	Медицинская сестра процедурной	10
Отделение физиотерапевтических методов лечения	Медсестра по физиотерапии	10

<b>Салаватский филиал ГБУЗ РКВД</b>		
Общебольничная медицинская служба	Заведующий филиалом – врач- дерматовенеролог	10
	Медсестра стерилизационной	10
	Медицинский дезинфектор	10
Консультативно- диагностическое отделение	Заведующий консультативно- диагностическим отделением – врач- дерматовенеролог	10
	Врач-дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра	10
	Медицинская сестра процедурной	10
Консультативно- диагностическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии	10
Дневной стационар	Врач-дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра палатная	10
	Медицинская сестра процедурной	10
Клинико- диагностическая лаборатория	Врач клинической лабораторной диагностики	10
	Лаборант	10
<b>Стерлитамакский филиал ГБУЗ РКВД</b>		
Общебольничная медицинская служба	Заведующий филиалом – врач- дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра стерилизационной	10
	Медицинский дезинфектор	10
Консультативно- диагностическое отделение	Заведующий консультативно- диагностическим отделением – врач- дерматовенеролог	10
	Врач-дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра	10
	Медицинская сестра процедурной	10
Консультативно- диагностическое отделение	Медицинская сестра по физиотерапии	10
Стационар	Заведующий отделением – врач- дерматовенеролог	10
	Врач-дерматовенеролог	10
	Медицинская сестра палатная	10
	Медицинская сестра процедурной	10
Клинико- диагностическая лаборатория	Биолог	10
	Фельдшер-лаборант	10
	Медицинский лабораторный техник	10
	Лаборант	10

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

### **П Е Р Е Ч Е Н Ь** **должностей работников с ненормированным рабочим днем**

Наименование подразделения	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
ОБМП	Заместитель главного врача по медицинской части	14 дней
ОБМП	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе	14 дней
ОБМП	Главная медицинская сестра	12 дней
АУП	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14 дней
КДО, стационар	Старшая медицинская сестра	10 дней
ОМО	Заведующий ОМО-врач-методист	10 дней
ОМО	Врач-статистик	7 дней
АУП	Главный бухгалтер	7 дней
АУП	Заместитель главного бухгалтера	7 дней
АУП	Начальник планово-экономического отдела	7 дней
АУП	Начальник отдела кадров	7 дней
АУП	Начальник хозяйственного отдела	7 дней
АУП	Начальник отдела закупок	7 дней
АСУ	Начальник отдела автоматизированных систем управления	7 дней
АУП	Ведущий программист, программист	3 дня
АУП	Ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам	3 дня
АУП	Специалист по закупкам	3 дня
АУП	Инженер	3 дня
АУП	Юрисконсульт	5 дней

АХП	Слесарь-сантехник	7 дней
АХП	Маляр	7 дней
АХП	Водитель автомобиля	3 дня

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

**Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной)**

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1	Камалов Эдуард Салихьянович	Главный врач - председатель
	Члены комиссии:	
2	Гималетдинова Наэрия Хабибовна	Заместитель главного врача по ЭВ
3	Таюпова Флариса Раиловна	Главный бухгалтер
4	Кизилова Айгуль Фаритовна	Начальник отдела кадров
5	Терешкова Елена Александровна	Ведущий бухгалтер
6	Шафикова Руфина Леонидовна	Председатель ППО

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым установлены выплаты к окладам  
в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных  
условий труда на 4,15, 20, 25, 30, 40,60, ... процентов.**

№ п п	Наименование подразделения	Наименование должности	Размер доплаты в процентах
1	Общепольничный медицинский персонал	Врач- эпидемиолог	4 %
		Врач- терапевт	4 %
		Врач- акушер-гинеколог	4 %
		Врач- трансфузиолог	4 %
		Врач-ультразвуковой диагностики	4 %
		Помощник врача- эпидемиолога	4 %
		Медицинская сестра акушера-гинеколога	4 %
		Медицинская сестра ультразвуковой диагностики	4 %
		Медицинская сестра приемного покоя	4 %

		Медицинская сестра процедурной КГХ	4 %
		Медицинская сестра ЦСО	4 %
		Медицинский дезинфектор	4 %
2	Отделение физиотерапевтических методов лечения	Медицинская сестра по физиотерапии	4 %
3	Консультативно-диагностическое отделение	Врач- дерматовенеролог, заведующий отделением	4 %
		Врач- дерматовенеролог	4 %
		Медицинская сестра КДО	4 %
		Медицинская сестра процедурной	4 %
4	Стационар	Врач- дерматовенеролог, заведующий отделением	4 %
		Врач- дерматовенеролог	4 %
		Медицинская сестра палатная	4 %
		Медицинская сестра процедурной	4 %
5	Клинико-диагностическая лаборатория	Фельдшер-лаборант	4 %
		Медицинский технолог	4 %
6	Аптека ЛПУ	Провизор-технолог	4 %
7	Административно-хозяйственный персонал	Маляр	4 %
		Кастелянша	4 %

8	Салаватский филиал, общепольничный медицинский персонал	Врач-дерматовенеролог, заведующий филиалом	4 %
		Провизор-технолог	4 %
9	Салаватский филиал, консультативно- диагностическое отделение	Врач- дерматовенеролог, заведующий отделением	4 %
		Врач- дерматовенеролог	4 %
		Медицинская сестра	4 %
		Медицинская сестра процедурной	4 %
		Медицинская сестра по физиотерапии	4 %
10	Салаватский филиал, дневной стационар	Врач- дерматовенеролог	4 %
		Медицинская сестра палатная	4 %
		Медицинская сестра процедурной	4 %
		Кастелянша	4 %
11	Салаватский филиал, клинико- диагностическая лаборатория	Врач клинико- диагностической лаборатории	4 %
		Лаборант	4 %
12	Стерлитамакский филиал, общепольничный медицинский персонал	Врач-дерматовенеролог, заведующий филиалом	4 %
		Провизор-технолог	4 %
		Медицинская сестра стерилизационной	4 %



		Медицинский дезинфектор	4 %
13	Стерлитамакский филиал, консультативно-диагностическое отделение	Врач- дерматовенеролог	4 %
		Медицинская сестра	4 %
		Медицинская сестра процедурной	4 %
		Медицинская сестра по физиотерапии	4 %
14	Стерлитамакский филиал, стационарное отделение	Врач- дерматовенеролог, заведующий отделением	4 %
		Врач- дерматовенеролог	4 %
		Медицинская сестра палатная	4 %
		Медицинская сестра процедурной	4 %
15	Стерлитамакский филиал, клиничко-диагностическая лаборатория	Биолог	4 %
		Фельдшер-лаборант	4 %
		Медицинский лабораторный техник	4 %
		Лаборант	4 %
16	Стерлитамакский филиал, административно-хозяйственный служба	Кастелянша	4 %
		Слесарь-сантехник	4 %

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**подразделений, должностей и размеры доплат за работу в ночное время**

№	Подразделение	Должность	Размер доплаты в %
1	Дерматологические отделения № 2,3,4,6,7 венерологическое отделение № 5; КДО №2; Стерлитамакский филиал	Медицинская сестра палатная; Врач - дерматовенеролог, обеспечивающий дежурство в стационаре	20%

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

### **ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республиканский кожно-венерологический диспансер**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 13 августа 2015 года № 311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан» (с изменениями от 11 июня 2024 года), законами и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права, и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников ГБУЗ РКВД (далее-учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников утверждает Положение о материальном стимулировании работников.

#### **2. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному учреждению из бюджета Республики

Башкортостан, средств обязательного медицинского страхования и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу, в пределах средств фонда оплаты труда, для работников ГБУЗ РКВД устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет в медицинских организациях;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка молодым специалистам;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- надбавка за ученую степень и почетные звания;
- единовременная денежная выплата за каждый впервые выявленный и подтвержденный случай злокачественного новообразования на ранних стадиях (1 и 2 стадиях);
- иные стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу и их размеры конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Распределение выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан. К критериям относятся обязанности, выполняемые работниками не входящие в должностные инструкции.

2.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения с учетом выполнения установленных показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Размеры и условия осуществления выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Надбавка за выслугу лет, устанавливается всем работникам ГБУЗ РКВД в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 5%;
- свыше 5 лет – 10%.

2.2.2.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включаются:

- время работы по основной работе на любых должностях в учреждениях

здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;

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

время работы по основной работе, 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;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях.

2.2.3. Надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория	Надбавка, %
1	Вторая	4
2	Первая	8
3	Высшая	12

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

2.2.4. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, в течение 3 лет устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 5 %.

2.2.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.5.1. Руководителю учреждения персональный повышающий

коэффициент в размере до 3,0 от оклада устанавливается приказом Министерства в соответствии с заключением комиссии Министерства по оценке эффективности деятельности руководителей государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан (далее – комиссия), и фиксируется в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается ежегодно до 1 февраля текущего года на основе показателей оценки эффективности деятельности учреждений за календарный год, предшествующий установлению коэффициента:

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент	Размер коэффициента
1	Внедрение современных инновационных технологий, новых методов профилактики, лечения и диагностики	К1	до 0,5
2	Укрепление материально-технической базы учреждения, в том числе строительство новых объектов (корпусов, отделений)	К2	до 0,5
3	Особые условия работы (в том числе степень сложности и напряженности работы)	К3	до 2
	Итого		до 3

Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) руководителя учреждения определяется по формуле:

$$\text{ППК} = \text{К1} + \text{К2} + \text{К3}, \text{ где}$$

К1, К2, К3 – составляющие персонального повышающего коэффициента по показателям.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту осуществляются за счет всех источников финансирования в пределах утвержденного (уточненного) фонда оплаты труда.

Состав комиссии, полномочия членов комиссии, перечень рассматриваемых вопросов, порядок определения кворума, а также порядок и

условия определения степени достижения показателей оценки эффективности деятельности учреждения и размеров коэффициентов К1, К2, К3 определяются нормативным актом Министерства.

2.2.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены.

2.2.7. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается надбавка за классность в размере:

50% - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

25% - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

2.2.8. На основании решения руководителя ГБУЗ РКВД с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.2.9. Надбавка к окладу для медицинских работников, которым присвоены ученая степень, почетное звание, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Ученая степень, почетное звание	Надбавка, %
1	Ученая степень доктора наук	8
2	Ученая степень кандидат наук	4
3	Почетное звание «Народный врач»	8
4	Почетное звание «Заслуженный врач»	4
5	Заслуженный работник здравоохранения (заслуженный медицинский работник)	4

Надбавки к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Надбавка к окладу за почетное звание применяется по основной работе.

2.2.10. В целях повышения уровня раннего выявления онкологических

заболеваний и осуществления своевременных мер по борьбе с ними отдельным категориям медицинских работников амбулаторно-поликлинического звена медицинских организаций подведомственных Министерству, устанавливается единовременная денежная выплата за каждый впервые выявленный и подтвержденный случай злокачественного новообразования на ранних стадиях (1 и 2 стадиях) у жителей республики в соответствии с законодательством.

2.3. Период, за который выплачивается стимулирующая выплата – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и единовременные выплаты.

К ежемесячным выплатам относятся следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет в медицинских организациях;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка молодым специалистам;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- надбавка за ученую степень и почетные звания;
- иные стимулирующие выплаты.

### 3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю ГБУЗ РКВД, его заместителям, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре

3.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения, устанавливаются Министерством и отражаются в трудовом договоре и осуществляются за счет всех источников финансирования в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Министерства по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. В показатели эффективности работы руководителя учреждения включаются:

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством;

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам



выполнения плана по устранению. Недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

3.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

#### 4. Источники выплат стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности, за счет средств бюджета Республики Башкортостан, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности и других источников.

4.2 Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств, при условии гарантированного выполнения всех обязательств Учреждения по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

4.3 Выплаты стимулирующего характера за счет бюджетных субсидий могут производиться работникам (в том числе вспомогательному персоналу), оплата труда которых по основному месту осуществляется за счет средств обязательного медицинского страхования. Выплаты производятся при условии выполнения государственного задания в пределах экономии фонда оплаты труда за диагностику, лечение пациентов и обеспечения бесперебойной работы учреждения вспомогательными службами.

#### 5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ РКВД при установлении иных стимулирующих выплат

5.1. Основными показателями эффективности деятельности работников ГБУЗ РКВД по принадлежности являются:

- выполнение плановых показателей, в том числе установленных локальными документами учреждения;
- соблюдение стандартов качества при оказании медицинской помощи;
- своевременная подготовка и сдача отчетных документов;
- отсутствие жалоб со стороны больных и сотрудников;
- наличие благодарностей от больных и их родственников;
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделениях;
- соблюдение правил трудовой дисциплины;
- выполнение приказов, распоряжений МЗ РФ, МЗ РБ, ГБУЗ РКВД и других действующих нормативных документов;
- результаты проверок учреждения Министерством здравоохранения Республики Башкортостан в рамках ведомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности;

- соблюдение требований противопожарной безопасности и охраны труда;
- отсутствие замечаний в работе, административных взысканий;
- повышение квалификации работников;
- соблюдение правил организации лечебного питания в отделениях стационара;
- исполнение финансово-экономических обязательств;
- соблюдение нормативных требований (финансово-экономических, технических, качественных, количественных и др.);
- внедрение и использование в работе передовых методов, новых методик и технологий, направленных на повышение качества оказываемых услуг.

Для обеспечения качества оказания медицинской помощи, медицинский персонал отделений должен знать и выполнять:

- основные показатели деятельности структурного подразделения;
- приказы, методические рекомендации МЗ РФ, МЗ РБ, ГБУЗ РКВД;
- санитарные правила и нормативы;
- основы трудового законодательства;
- соблюдение правил и норм охраны труда, противопожарной защиты, требований СанПин и техники безопасности.

5.2. Иные стимулирующие выплаты не начисляются:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- при наложении дисциплинарного взыскания (выговор, замечание, увольнение);
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, нарушение правил противопожарной безопасности, требований охраны труда;
- за несвоевременное выполнение приказов, поручений, рекомендаций, постановлений МЗ РФ, МЗ РБ, ГБУЗ РКВД;
- за выявление нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период;
- иные нарушения в работе.

Иные стимулирующие выплаты не начисляются работнику учреждения в случае наложения на него дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в котором было допущено нарушение в работе, либо за тот период, в котором было выявлено нарушение.

5.3. Порядок распределения иных стимулирующих выплат по учреждению определяется локальным актом ГБУЗ РКВД, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Каждое структурное подразделение разрабатывает положение о материальном стимулировании работников отдельно взятого структурного подразделения (с приложением критериев оценки эффективности деятельности работников), утверждает его руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом ГБУЗ РКВД.

Конкретные показатели увеличения (снижения) размера иных стимулирующих выплат работникам структурных подразделений ГБУЗ РКВД по

итогах работы за расчетный период отражаются в таблице с оформлением протокола. После утверждения таблица и протокол передаются в бухгалтерию учреждения для начисления материального стимулирования. Руководитель подразделения несет ответственность за распределение суммы иных стимулирующих выплат работникам структурного подразделения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности.

Все претензии оформляются письменно и передаются на рассмотрение руководителям структурных подразделений, обоснованные претензии передаются главному врачу ГБУЗ РКВД для принятия окончательного решения.

Данное Положение принято на общем собрании коллектива государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республиканский кожно-венерологический диспансер.

Заместитель главного врача  
по экономическим вопросам

Н.Х. Гималетдинова

Юрисконсульт

О.В. Перетяцько

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

### **МЕРОПРИЯТИЯ по охране труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республиканский кожно-венерологический диспансер**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки выполнения</b>	<b>Ответственные за выполнение</b>	<b>Ожидаемая социальная эффективность мероприятия</b>
<b>Организационные мероприятия</b>				
1.	Разработка и внедрение документов системы управления охраной труда	Постоянно	Специалист по ОТ	Организация работы по охране труда
2.	Проведение специальной оценки условий труда	1 раз в 5 лет и при введении новых рабочих мест	Специалист по ОТ Инженер	Выявление вредных условий труда на рабочих местах, определение гарантий и компенсаций за вредные условия труда
3.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков	Постоянно	Комиссия по оценке профрисков	Выявление опасностей и возможных рисков на рабочих местах
4.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков	Постоянно	Специалист по ОТ Инженер	Предотвращение (уменьшение) воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов. Снижение уровней профессиональных рисков.
5.	Разработка, корректировка, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда по профессиям и видам работ	По мере необходимости	Специалист по ОТ Руководители подразделений	Обеспечение безопасного выполнения работ. Предотвращение несчастных случаев.

6.	Доведение до сведения работников действующих законов и нормативных правовых актов по охране труда РФ	Постоянно	Специалист по ОТ	Нормативное и информационное обеспечение работы по охране труда
7.	Проведение вводных инструктажей по охране труда	При поступлении на работу	Специалист по ОТ Инженер	Обеспечение безопасности и здоровья работников. Предупреждение травматизма
8.	Проведение первичных, повторных, внеплановых, целевых инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте	В течение года	Руководители структурных подразделений	Обеспечение безопасного выполнения работ. Предотвращение несчастных случаев
9.	Обучение и проверка знаний требований охраны труда руководителей и специалистов в Учебном центре	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ	Повышение уровня профессиональных компетенций в области охраны труда
10.	Обучение и проверка знаний требований охраны труда, по оказанию первой помощи работников	Постоянно	Специалист по ОТ Инженер	Обеспечение безопасности трудового процесса. Предупреждение травматизма
11.	Проверка знаний электротехнического персонала на соответствующую группу по электробезопасности	Ежегодно	Специалист по ОТ Инженер	Обеспечение электробезопасности. Предупреждение травматизма
12.	Присвоение 1 группы допуска по электробезопасности неэлектротехническому персоналу.	Ежегодно	Инженер	Обеспечение электробезопасности. Предупреждение травматизма
13.	Обучение водителей автотранспортных средств по безопасности дорожного движения	Ежегодно	Специалист по ОТ	Совершенствование профессионального мастерства водителей автотранспортных средств. Предупреждение травматизма на автотранспорте
14.	Содержание и оформление кабинетов, стендов по охране труда и ПБ, приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы и др.	По мере необходимости	Специалист по ОТ Инженер	Информационное обеспечение работников. Повышение уровня знаний в области охраны труда и ПБ. Пропаганда безопасного труда
15.	Проведение выставок, конкурсов семинаров, смотров, месячников охраны труда	В течение года	Специалист по ОТ Инженер Председатель ППО	Профилактическая работа по предупреждению производственного травматизма
16.	Использование средств ФСС РФ на финансирование предупредительных мер по снижению производственного	Ежегодно	Специалист по ОТ Инженер	Возмещение затрат на мероприятия по охране труда

	травматизма и профессиональных заболеваний			
17.	Обеспечение санаторно-курортным лечением работников, не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством и работающим пенсионерам	Ежегодно, при предоставлении финансирования	Специалист по ОТ Инженер	Оздоровление работников
<b>Технические мероприятия</b>				
18.	Содержание и текущий ремонт производственных и санитарно-бытовых помещений с учетом обеспечения санитарных норм по организации рабочих мест, приведение в соответствие с гигиеническими требованиями	По мере необходимости	Инженер Специалист по ОТ Эпидемиолог Главная медсестра	Улучшение условий и охраны труда.
19.	Проведение проверки общего технического состояния зданий и помещений на соответствие безопасной эксплуатации с составлением акта	Ежегодно (весна, осень)	Специалист по ОТ Инженер Зав.хозяйством	Улучшение условий и охраны труда.
20.	Проведение проверки состояния условий охраны труда и пожарной безопасности в структурных подразделениях	Постоянно	Специалист по ОТ Инженер	Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах. Предотвращение травматизма
21.	Проведение испытания электрозащитных средств (диэлектрические перчатки, боты, коврики), сопротивления изоляции сети, заземления. Приобретение средств защиты для работ в электроустановках	В течение года	Инженер	Обеспечение электробезопасности. Предотвращение травматизма
22.	Содержание и обслуживание имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, систем кондиционирования воздуха	Постоянно	Инженер	Предотвращение (уменьшение) воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов
23.	Установка, нанесение знаков безопасности, сигнальных цветов и разметки, обозначение опасных зон и др.	По мере необходимости	Специалист по ОТ Инженер	Обеспечение безопасности работников

24.	Модернизация оборудования (реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах	По мере необходимости	Инженер Руководители структурных подразделений	Предотвращение (уменьшение) воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов
25.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	Постоянно	Инженер	Обеспечение безопасности и здоровья работников
26.	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов на территории учреждения	Постоянно	Инженер Зав.хозяйством	Обеспечение безопасности и здоровья работников
27.	Содержание в исправном состоянии противопожарных средств, пожарной сигнализации. Поверка, приобретение, доукомплектовывание первичными средствами пожаротушения. Обработка деревянных конструкций крыши противопожарным составом	Постоянно	Инженер	Обеспечение пожарной безопасности. Предупреждение чрезвычайных ситуаций
<b>Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия</b>				
28.	Организация и проведение предварительного медицинского осмотра работников	При устройстве на работу	Начальник ОК Специалист по ОТ	Определение соответствия (пригодности) работников поручаемой им работе, предотвращение распространения заболеваний
29.	Организация и проведение периодического медицинского осмотра работников	Ежегодно	Начальник ОК Специалист по ОТ	Определение соответствия (пригодности) работников поручаемой им работе, предотвращение распространения заболеваний
30.	Организация и проведение производственного контроля	Постоянно	Эпидемиолог Главная медсестра	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований
31.	Приобретение и 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,	Ежегодно, по мере необходимости	Специалист по ОТ Зав. хозяйством Руководители структурных подразделений	Предотвращение (уменьшение) воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

	специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами			
32.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, сушка), проведение ремонта и замены	Постоянно	Зав. хозяйством Руководители структурных подразделений	Предотвращение (уменьшение) воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов
33.	Обеспечение структурных подразделений аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи	По мере необходимости	Главная медсестра	Сохранение жизни и здоровья работников
34.	Обеспечение работников и их детей санаторно-курортными путевками	При наличии финансовой возможности	Председатель ППО	Оздоровление работников
35.	Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для сотрудников учреждения	В течение года	Председатель ППО	Оздоровление работников, снижение случаев нетрудоспособности и увеличение производительности труда.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

**НОРМА**  
**бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной**  
**одежды, специальной обуви и других средств**  
**индивидуальной защиты**

№	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	2	3	4	5
1.	Врачи, средний медицинский персонал кожно-венерологических отделений и кабинетов	1.Халат (костюм) х/б 2.Колпак или косынка х/б 3.Полотенце	4 шт. на 24 мес. 4 шт. на 24 мес. 4 шт. на 24 мес.	п.1 Прилож. №2 к приказу МЗ СССР от 29.01.1988 №65
2.	Врачи, средний медицинский персонал при работе в лаборатории	1.Халат (костюм) х/б 2.Колпак или косынка х/б 3.Полотенце 4.Фартук прорезиненный с нагрудником 5.Перчатки резиновые 6.Нарукавники непромокаемые 5.Очки защитные	4 шт. на 24 мес. 4 шт. на 24 мес. 4 шт. на 24 мес. Дежурный  До износа Дежурные До износа	п.1 Прилож. №2 к приказу МЗ СССР от 29.01.1988 №65; п.17 Прилож. №11 к Постановлению Минтруда от 29.12.1997 №68
3.	Врачи, средний медицинский персонал светолечебных кабинетов	1.Халат (костюм) х/б 2.Колпак или косынка х/б 3.Полотенце 4.Перчатки диэлектрические 5.Очки защитные	4 шт. на 24 мес. 4 шт. на 24 мес. 4 шт. на 24 мес. Дежурные До износа	п.1 Прилож. №2 к приказу МЗ СССР от 29.01.1988 №65; п.18 Прилож. №11 к Постановлению Минтруда от 29.12.1997 №68
4.	Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога	1.Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	п.836 Прилож. №1 к приказу Минтруда России

		<p>2.Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ</p> <p>3.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения</p> <p>4.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>5.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски</p>	<p>Определяется документами изготовителя</p> <p>1 пара на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p>	<p>от 29.10.2021 №767н;</p> <p>п.3678 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
5.	Врач-терапевт	<p>1.Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения</p> <p>3.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>4.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски</p>	<p>2 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p>	<p>п.829 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
6.	Медицинская сестра процедурной	<p>1.Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>3.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения</p> <p>4.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>5.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски</p>	<p>2 шт. на год</p> <p>До износа</p> <p>1 пара на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p>	<p>п.2436 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
7.	Медицинская сестра приемного покоя	<p>1.Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических</p>	<p>2 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p>	<p>п.2435 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>

		<p>воздействий (истирания) и скольжения</p> <p>3.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>4.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски</p>	<p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p>	
8.	Медицинский дезинфектор	<p>1.Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>3.Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>4.Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>5.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения</p> <p>6.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>7.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски</p>	<p>2 шт. на год</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p>	п.2437 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
9.	Провизор, провизор-технолог, фармацевт	<p>1.Халат (костюм) х/б</p> <p>2.Колпак или косынка х/б</p> <p>3.Полотенце</p>	<p>4 шт. на 24 мес.</p> <p>4 шт. на 24 мес.</p> <p>4 шт. на 24 мес.</p>	п.1 Прилож. №2 к приказу МЗ СССР от 29.01.1988 №65
10.	Заведующий складом (хозяйством)	<p>1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>3.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>4.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. на год</p>	п.1511 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
11.	Архивариус	<p>1.Халат (костюм) х/б</p>	<p>1 шт. на год</p>	п.29 Прилож. №2 к приказу МЗ СССР от 29.01.1988 №65

12.	Водитель автомобиля	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Жилет сигнальный повышенной видимости 3.Плащ для защиты от воды 4.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) 5.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 6.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 7.Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости 8.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра 9.Ботинки для защиты от пониженных температур 10.Головной убор для защиты от пониженных температур 11.Перчатки для защиты от пониженных температур	1 шт. на год  1 шт. на год  1 шт. на 2 года 1 пара на год  12 пар  1 шт.  1 шт.  1 шт. на 2 года 1 шт. на 1,5 года  1 шт. на 2 года  4 пары на год	п.783 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;  п.4.7 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
13.	Слесарь-сантехник	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Жилет сигнальный повышенной видимости 3.Костюм для защиты от воды 4.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 5.Обувь специальная резиновая для защиты от скольжения 6.Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ 7.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 8.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 9.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания 10.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра 11.Ботинки для защиты от пониженных температур	1 шт. на год  1 шт. на год  1 шт. на 2 года 1 пара на год  1 пара на год  12 пар  12 пар  1 шт. на год  1 шт. на год  1 шт. на 2 года  1 шт. на 1,5 года	п.4561 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;  п.4.7 Прилож.№2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н

		12.Головной убор для защиты от пониженных температур 13.Перчатки для защиты от пониженных температур	1 шт. на 2 года 4 пары на год	
14.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	1.Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги 2.Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги 3.Обувь специальная диэлектрическая  4.Перчатки термостойкие 5.Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой 6.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра 7.Ботинки для защиты от пониженных температур 8.Головной убор для защиты от пониженных температур 9.Перчатки для защиты от пониженных температур	1 шт. на 2 года  1 пара на год  определяется документами изготовителя 6 пар на год 1 шт. на 2 года  1 шт. на 2 года  1 шт. на 1,5 года  1 шт. на 2 года  4 пары на год	п.5300 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;  п.4.7 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
15.	Плотник	1.Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) 2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов) 3.Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) 4.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 5.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания 6.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра 7.Ботинки для защиты от пониженных температур 8.Головной убор для защиты от пониженных температур 9.Перчатки для защиты от пониженных температур	1 шт. на год  1 пара на год  12 пар  1 шт. на год  1 шт. на год  1 шт. на 2 года  1 шт. на 1,5 года  1 шт. на 2 года  4 пары на год	п.3591 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;  п.4.7 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
16.	Столяр	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. на год  1 пара на год	п.4727 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;

		<p>3.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)</p> <p>4.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>5.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>6.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью-фильтрующие полумаски</p> <p>7.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра</p> <p>8.Ботинки для защиты от пониженных температур</p> <p>9.Головной убор для защиты от пониженных температур</p> <p>10.Перчатки для защиты от пониженных температур</p>	<p>12 пар</p> <p>1 шт. на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 1,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>4 пары на год</p>	<p>п.4.7 Прилож.№2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
17.	Гардеробщик	<p>1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>3.Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)</p>	<p>1 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>12 пар</p>	<p>п.913 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
18.	Уборщик производственных помещений	<p>1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения</p> <p>3.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>4.Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p>	<p>1 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>п.4932 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
19.	Уборщик территорий	<p>1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2.Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>3.Плащ для защиты от воды</p> <p>4.Фартук</p> <p>5.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>6.Обувь специальная резиновая для защиты от скольжения</p>	<p>1 шт. на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>1 пара на год</p>	<p>п.4933 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;</p> <p>п.2.1 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;</p>

		<p>7.Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>8.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>9.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>10.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра</p> <p>11.Ботинки для защиты от пониженных температур</p> <p>12.Головной убор для защиты от пониженных температур</p> <p>13.Перчатки для защиты от пониженных температур</p>	<p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. на год</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 1,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>4 пары на год</p>	<p>п.1.1 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;</p> <p>п.4.7 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>
20.	Маляр	<p>1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2.Фартук</p> <p>3.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>4.Обувь специальная резиновая для защиты от скольжения</p> <p>5.Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>6.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>7.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>8.Очки защитные от капель и брызг жидкостей</p> <p>9.Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)</p> <p>10.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра</p> <p>11.Ботинки для защиты от пониженных температур</p> <p>12.Головной убор для защиты от пониженных температур</p> <p>13.Перчатки для защиты от пониженных температур</p>	<p>1 шт. на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>1 пара на год</p> <p>12 пар на год</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. на год</p> <p>1 шт. на год</p> <p>До износа</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 1,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>4 пары на год</p>	<p>п.1942 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;</p> <p>п.2.1 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;</p> <p>п.1.1 Прилож.№2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н;</p> <p>п.4.7 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н</p>

21.	Кастелянша	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год 1 пара на год	п.1491 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
22.	Электромеханик связи	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 3.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год 1 пара на год 12 пар	п.5307 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
23.	Подсобный рабочий	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Жилет сигнальный повышенной видимости 3.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 4.Обувь специальная резиновая для защиты от скольжения 5.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 6.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 7.Костюм для защиты от пониженных температур и ветра 8.Ботинки для защиты от пониженных температур 9.Головной убор для защиты от пониженных температур 10.Перчатки для защиты от пониженных температур	1 шт. на год 1 шт. на год 1 пара на год 1 пара на год 12 пар 1 шт. на год 1 шт. на 2 года 1 шт. на 1,5 года 1 шт. на 2 года 4 пары на год	п.3640 Прилож. №1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н; п.1.1 Прилож. №2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н; п.4.7 Прилож.№2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 11**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ и профессий, дающих право на получение  
бесплатно смывающих и обезвреживающих средств**

(Согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н  
«Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и  
смывающих средств»)

<b>№ п/п</b>	<b>Профессия или должность</b>	<b>Наименование смывающих и (или) обезвреживающих средств</b>	<b>Норма выдачи на 1 работника в месяц (г/мл)</b>
1. 2	Медицинский персонал	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл в дозир.устройс.
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100мл
2.	Административно-управленческий персонал	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
3.	Архивариус	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
4.	Водитель автомобиля	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
5.	Слесарь-сантехник	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
		Средства гидрофобного действия	100мл
		Средства регенерирующего (восстанавливающего) действия	100мл

6.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
7.	Плотник	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
8.	Столяр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
9.	Уборщик производственных помещений	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
		Средства гидрофобного действия	100мл
		Средства регенерирующего (восстанавливающего) действия	100мл
10.	Уборщик территорий	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
		Средства комбинированного (универсального действия)	100мл
		Средства от воздействия низких температур воздуха, ветра	100мл
		Средства от воздействия ультрафиолетового излучения	100мл
		Средства регенерирующего (восстанавливающего) действия	100мл
11.	Маляр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
		Средства гидрофильного действия	100мл
		Средства регенерирующего (восстанавливающего) действия	100мл
12.	Кастелянша	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
13.	Электромеханик связи	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
14.	Подсобный рабочий	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл
15.	Гардеробщик	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр./ 250мл

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 12**

“Согласовано”  
Председатель профкома

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

**Состав  
совместного комитета (комиссии) по охране труда**

**От работодателя (приказ № \_\_\_ от \_\_\_):**

	<b>ФИО</b>	<b>ДОЛЖНОСТЬ</b>
1.	Бакиров Виль Назипович	Инженер
2	Гаврилова Марина Владимировна	Специалист по ОТ
3	Манюров Касим Алюкаевич	Инженер
4	Мирсаева Дилара Ришатовна	Врач-эпидемиолог
5.	Абдуллина Эльвира Ринатовна	Заведующий хозяйством

**От работников (протокол собрания № \_\_\_ от \_\_\_):**

	<b>ФИО</b>	<b>ДОЛЖНОСТЬ</b>
1	Шафикова Руфина Леонидовна	Председатель ППО
2	Гибадуллина Любовь Николаевна	Старшая медицинская сестра дерматологического отделения № 1
3	Попова Надежда Николаевна	Заведующий складом
4	Нафикова Ольга Петровна	Старшая медицинская сестра дерматологического отделения № 7
5	Жиганова Гульфица Рафаэлова	Медицинская сестра палатная венерологического отделения № 5

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 13**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

**СПИСОК**

**профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное  
получение молока или других равноценных пищевых продуктов**

№	Перечень работ и профессий с вредными условиями труда	Количество работников в этих условиях, которым разрешено выдавать молоко и равноценные питательные продукты
<i>Общепольничный медицинский персонал</i>		
1	Врач акушер-гинеколог	1
<i>Административно-хозяйственный персонал</i>		
2	Маляр	2
<i>Стерлитамакский филиал ГБУЗ РКВД</i>		
3	Медицинская сестра процедурной КДО	1
4	Медицинская сестра процедурной стационарного отделения	2
5	Медицинский дезинфектор общепольничной медицинской службы	1
6	Биолог	1
7	Фельдшер-лаборант	2
8	Медицинский лабораторный техник	1
9	Лаборант	1
<i>Салаватский филиал ГБУЗ РКВД</i>		
10	Врач клинической лабораторной диагностики	1
11	Лаборант	4

ИТОГО: 17

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 14**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

**Состав  
комиссии по персонифицированному учету**

<b>№ п/п</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Занимаемая должность</b>
1	Таюпова Флариса Раиловна	Главный бухгалтер – председатель
	члены комиссии:	
2	Кизилова Айгуль Фаритовна	Начальник отдела кадров
3	Бирзгал Тамара Анатольевна	Ведущий специалист ОК
4	Терешкова Елена Александровна	Ведущий бухгалтер
5	Шафикова Руфина Леонидовна	Председатель ППО

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 15**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

**Состав  
комиссии по социальному страхованию**

<b>№ п/п</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Занимаемая должность</b>
1	Гаврилова Марина Владимировна	Специалист по ОТ
2	Бирзгал Тамара Анатольевна	Ведущий специалист ОК
3	Терешкова Елена Александровна	Ведущий бухгалтер
4	Шафикова Руфина Леонидовна	Председатель ППО
5	Нафикова Ольга Петровна	Старшая медицинская сестра дерматологического отделения № 7
6	Жиганова Гульфица Рафаэлевна	Медицинская сестра палатная венерологического отделения № 5

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 16**

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

«17» декабря 2024 г.

**Состав  
комиссии по трудовым спорам**

**От работодателя (приказ №\_\_ от \_\_):**

	<b>ФИО</b>	<b>ДОЛЖНОСТЬ</b>
1	Хамматова Алсу Анваровна	Заместитель главного врача по МЧ
2	Жукова Ирина Юрьевна	Заместитель главного врача по АПР
3	Вильданова Ирина Равилевна	Заведующий КДО № 2
4	Кизилова Айгуль Фаритовна	Начальник отдела кадров
5	Исмагилов Юлай Файзрахманович	Врач-методист
6	Перетятыко Ольга Валентиновна	Юрисконсульт

**От работников (протокол собрания №\_\_ от \_\_):**

	<b>ФИО</b>	<b>ДОЛЖНОСТЬ</b>
1	Шафикова Руфина Леонидовна	Председатель ППО
2		
3	Газизова Лилия Рафиковна	Заведующий дерматологическим отделением № 2
4	Жиганова Гульфица Рафаэльевна	Медицинская сестра палатная венерологического отделения № 5
5	Уразбахтина Гульнара Рамилевна	Заведующая Стерлитамакским филиалом
6	Исхакова Уралия Миннигаяновна	Старшая медицинская сестра Салаватского филиала

“Согласовано”  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_/Шафикова Р.Л.  
/подпись, ф.и.о./

протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 107 от «17» декабря 2024 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 17**

“Утверждаю”  
Главный врач

\_\_\_\_\_/Камалов Э.С.  
/подпись, ф.и.о./

«17» декабря 2024 г.

**Состав  
комиссии для ведения коллективных переговоров,  
подготовки проекта коллективного договора,  
изменений и дополнений к нему,  
заключения коллективного договора,  
осуществления контроля  
за выполнением коллективного договора**

**От работодателя (приказ №144-ОД от 01.10.2024 г.):**

	<b>ФИО</b>	<b>ДОЛЖНОСТЬ</b>
1	Хамматова Алсу Анваровна	Зам. гл.врача по МЧ
2	Гималетдинова Нашрия Хабибовна	Зам.гл.врача по ЭВ
3	Таюпова Флариса Раиловна	Главный бухгалтер
4	Кизилова Айгуль Фаритовна	Начальник отдела кадров
5	Бакиров Виль Назипович	Инженер

**От работников (приказ №144-ОД от 01.10.2024 г.):**

	<b>ФИО</b>	<b>ДОЛЖНОСТЬ</b>
1	Шафикова Руфина Леонидовна	Председатель ППО
2	Мирсаева Дилара Ришатовна	Член профкома
3	Вильданова Ирина Равилевна	Зав.отд. КДО № 2
4	Уразбахтина Гульнара Рамилевна	Зав.Стерлитамакским филиалом
5	Исхакова Уралия Миннигаяновна	Ст.м/с Салаватского филиала



**Лист согласования**  
**принятия коллективного договора на 2025-2027 г.г.**

<b>№п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Должность</b>	<b>Подпись</b>
1	Камалов Э.С.	Главный врач	
2	Хамматова А.А.	Зам. гл.врача по МЧ	
3	Жукова И.Ю.	Зам.главного врача по АПР	
4	Вильданова И.Р.	Зав.отд. КДО № 2	
5	Уразлин Н.У.	Зав. Отд.КДО № 3	
6	Уразбахтина Г.Р.	Зав.Стерлитамакским филиалом	
7	Хасанов И.З.	Зав.Салаватским филиалом	
8	Муртазина А.С.	Главная медицинская сестра	
9	Гималетдинова Н.Х.	Зам.гл.врача по ЭВ	
10	Таюпова Ф.Р.	Главный бухгалтер	
11	Кизилова А.Ф.	Начальник отдела кадров	
12	Шафикова Р.Л.	Председатель ППО	
13	Гафаров Т.М.	Заведующий ДО № 1	
14	Газизова Л.Р.	Заведующий ДО № 2	
15	Шарипова Л.М.	Заведующий ДО № 3	
16	Юламанов А.С.	Заведующий ДО № 4	
17	Бурханова Н.Р.	Заведующий ДО № 5	
18	Надырченко Н.А.	Заведующий ДО № 6	
19	Баймышева Л.Р.	Заведующий ДО № 7	
20	Ремидовская М.Н.	Заведующий ДО № 8	
21	Гаврилова М.В.	Специалист по ОТ	
22	Манюров К.А.	Инженер	
23	Бакиров В.Н.	Инженер	
24	Перетьячко О.В.	Юрисконсульт	

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 74 листа.