

Представитель работников  
Председатель  
первичной профсоюзной организации



Т.В. Бузанакова

01 августа 2022 г.

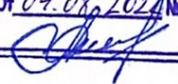
Представитель работодателя  
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»



Е.А. Тюлькина

01 августа 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Бюджетного учреждения здравоохранения**  
**Удмуртской Республики**  
**«Республиканская клиническая туберкулезная больница**  
**Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»**  
**на 2022- 2025 годы**

Казенное учреждение Удмуртской Республики  
«Республиканский Центр занятости населения»  
проведена уведомительная регистрация  
От 04.08.2022 № 216 0009 / 2210  


## Содержание

1. Общие положения.....	4
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	6
3. Рабочее время.....	9
4. Время отдыха.....	11
5. Оплата труда .....	15
6. Охрана труда и здоровья .....	17
7. Гарантии в области занятости.....	20
8. Социальные гарантии .....	22
9. Социальная защита молодежи.....	23
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.....	24
11. Ответственность сторон социального партнерства.....	25
Приложение № 1 .....	27
Правила внутреннего трудового распорядка для работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» .....	27
Приложение № 2 .....	48
Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» .....	48
Приложение № 3 .....	67
Положение об оплате труда отдельных работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» .....	67
Приложение № 4.....	80
Положение о премировании работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» за основные результаты хозяйственной деятельности из средств бюджета.....	80
Приложение № 5 .....	82
Перечень должностей работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», занятых на работах с вредными условиями труда, с указанием перечня вредных производственных факторов, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов .....	82

Приложение № 6 .....	91
Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты .....	91
Приложение № 7 .....	98
Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».....	98
Приложение № 8 .....	102
Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».....	102

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства Здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» или Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» в лице главного врача Екатерины Анатольевны Тюлькиной, именуемый далее «Работодатель» и работники БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» (далее – Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Республиканской клинической туберкулезной больницы Удмуртской Республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации - общественная организация в лице ее председателя Татьяны Владимировны Бузанаковой, именуемого далее (ППО РКТБ).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения на 2021-2023 годы (далее — Отраслевое соглашение), и распространяется на всех Работников, за исключением случаев, установленных в самом коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий Работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

1.5. ППО РКТБ, действующий на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, является полномочным представительным органом Работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает ППО РКТБ единственным представителем Работников, уполномочивших его общим собранием трудового коллектива БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем Учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности Работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с ППО РКТБ. С учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия). Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации, Удмуртской Республики.

1.13. Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения Работников.

1.14. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 ТК РФ).

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней Комиссией.

**1.16. Работодатель обязуется:**

1.16.1. Добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в денежной форме два раза в месяц в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;

1.16.4. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.16.6. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. Участвовать в повышении профессионального уровня Работников;

1.16.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

1.16.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с ППО РКТБ и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;

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

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в рамках настоящего коллективного договора ППО РКТБ обязуется:

1.17.1. Содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;

1.17.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего коллективного договора;

1.17.3. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

1.17.4. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.18. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора.

1.19. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с настоящим коллективным договором.

1.20. В течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 и трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается между Работником и Работодателем в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Трудовые договоры с Работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

2.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом соблюдения положений действующего законодательства РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.11. В соответствии со статьей 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.13. **Работодатель обязуется:**

2.13.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на

работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.13.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.13.3. В случае, когда Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется.

2.13.4. В случае, когда у Работодателя отсутствует соответствующая работа для Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы, Работнику начисляется выплата в размере должностного оклада.

2.13.5. В случае изменения организационных или технологических условий в учреждении, если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

#### **2.14. ППО РКТБ обязуется:**

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

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.14.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с ППО РКТБ.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Рабочее время педагогических и иных Работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии статьи 329 ТК РФ, Приказа Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

**3.7. Работодатель обязуется:**

3.7.1. Устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя (ст. 93 ТК РФ).

3.7.2. Доводить графики сменности до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.7.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать установленной нормы. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ).

3.7.4. Привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, Работников, имеющих детей-инвалидов, а также Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе совместителям (внутренним, внешним) независимо от продолжительности смены.

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.

3.7.6. Привлекать Работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ)
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.7.8. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. ППО РКТБ обязуется:

3.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при регулировании вопросов рабочего времени, режима рабочего времени Работников организации.

3.8.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (ст. 372 ТК РФ).

3.8.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов ППО РКТБ в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с регулированием вопросов рабочего времени, режима рабочего времени.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Временем отдыха в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» является время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Видами времени отдыха для Работников организации являются:

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

4.3. Порядок предоставления перерыва в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания и его продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.5. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю установленных правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. А для Работников, которым установлена сменная работа – выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно установленного графика сменности.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

4.7. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором с учетом специальной оценки условий труда.

4.9. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска этой категории Работников составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Отраслевого соглашения и коллективного договора (Приложение № 8 к коллективному договору) с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До момента проведения специальной оценки условий труда действует прежний порядок предоставления дополнительных отпусков, предусмотренный коллективным договором.

4.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.11. Стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, исчисляется в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

В соответствии с ч. 3 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя (ст. 122 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, обязательным для исполнения Сторонами и утвержденным Работодателем с учетом мнения ППО РКТЬ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период

нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

4.14. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, а также отзыв из отпуска производится в строгом соответствии с требованиями ст. ст.124,125 ТК РФ.

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иного не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении в соответствии со статьей 127 ТК РФ, а также случаев, установленных частью 4 статьи 117 ТК РФ).

4.16. На основании Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч.2 ст. 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей минимальную продолжительность (7 календарных дней), производится при наличии:

- стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, рассчитанный исходя из требований ч. 3 ст. 121 ТК РФ на момент обращения Работника;
- личного заявления работника;
- экономии фонда заработной платы;
- отдельного соглашения к трудовому договору.

При выполнении всех вышеперечисленных условий, работодатель издает приказ о замене Работнику части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, с которой знакомит работника под роспись.

Сведения о замене части отпуска денежной компенсацией вносятся в личную карточку Работника (унифицированная форма Т-2) в раздел VIII «Отпуск».

Размер денежной компенсации определяется в порядке, предусмотренном ст.139 ТК РФ для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

4.17. 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 (ст. 128 ТК РФ)

4.18. **Работодатель обязуется:**

4.18.1. Предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

4.18.2. Предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы по личному заявлению Работника:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.18.3. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для Работника время:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до пяти календарных дней;

- в связи с регистрацией брака самого Работника или его детей - до пяти календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников, членов семьи (матери, отца, мужа, жены, детей, родных братьев, сестер) - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.18.5. Предоставлять по письменному заявлению отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуска Работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255,256, 257 ТК РФ.

4.19. **ППО РКТБ обязуется:**

4.19.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.19.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

4.19.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.19.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников — членов ППО РКТБ в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились о нижеследующем:

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

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

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

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 10.09.2019 № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики»;

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 27.10.2014 № 403 «Об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики»;

- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, объединениями работодателей Удмуртской Республики и Правительством Удмуртской Республики;

- Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и УРО ПРЗ РФ;

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.11.2015 г. №489 «Об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров»;

- другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.2. Соблюдать требование о том, что условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями.

5.3. Соблюдать порядок учета мнения (согласования) Профорганов в соответствии со ст.ст. 8, 372 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии локальных нормативных актов.

5.4. Применять условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами, как для работников, работающих по основному месту работы, так и для работников, работающих по совместительству (внешнему и внутреннему).

5.5. Работа сверх нормы рабочего времени может осуществляться на основании трудового договора о работе по совместительству или в виде сверхурочной работы.

5.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении и др.) предоставляются лицам, работающим по совместительству (как внутреннему, так и внешнему), в полном объеме (ст.287 ТК РФ).

5.7. Для проведения работы по определению размеров окладов Работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать тарификационную комиссию и экономический совет с включением в состав представителей профсоюзной организации.

**5.8. Работодатель обязуется:**

5.8.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.8.2. Включить председателя ППО РКТБ в состав тарификационной комиссии.

5.8.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

- обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

- формирование структуры заработной платы Работников осуществлять, исходя из норм, утвержденных действующим законодательством.

- своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

- производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст.129,135,144 ТК РФ). Устанавливать должностные оклады Работников, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

- учитывать ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.8.4. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.8.6. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц (в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка), по месту работы (может быть указан иной вариант выплаты заработной платы — перечисление на счет в банке, указанный работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.8.7. Выдавать ежемесячно всем Работникам расчетные листки в бумажном или электронном виде, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается локально-нормативным актом Учреждения.

5.8.8. Порядок оплаты труда закреплен в «Положении об оплате труда», утвержденным работодателем по согласованию с ППО РКТБ.

**5.9. ППО РКТБ обязуется:**

5.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.9.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.9.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.9.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

5.9.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения ППО РКТБ.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**6.1. Работодатель:**

6.1.1. Создает и организует работу кабинета охраны труда, формирует уголки охраны труда, своевременно обновляет информацию, следит за их состоянием (Постановление Минтруда России от 17.01.2001г. №7).

6.1.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда, финансирует ее работу, выделяет помещение для заседаний комиссии, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует обучение членов комиссий (ст.218 ТК РФ, Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 24.06.2014г №412н).

6.1.3. Разрабатывает совместно с ППО РКТБ план мероприятий по улучшению условий труда, ежегодно утверждает приказом. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных, технических, мероприятий по обеспечению санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактических работ, социально-экономических мероприятий, предусмотренных планом.

6.1.4. Обеспечивает с учетом мнения ППО РКТБ разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников (ст.225 ТК РФ, Постановление Минтруда России от 17.05.2002г. №80).

6.1.5. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обязательную стажировку на рабочем месте лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда (ст.225 ТК РФ, Постановление Минтруда России от 13.01.2003г. №1/29, ГОСТ 12.0.004-2015).

6.1.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов (Положение об уполномоченном

по охране труда профсоюза работников здравоохранения РФ, утв. Постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 26.03.2019г №14-7 1.03.2007г №8-11).

6.1.8. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.1.9. Совместно с ППО РКТБ разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.1.10. Создает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Обеспечивает в соответствии со ст.220 ТК РФ гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.1.11. Организует режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

6.1.12. Проводит с участием представителей ППО РКТБ специальную оценку условий труда (СОУТ) в сроки, установленные законодательством, но не реже 1 раз в 5 лет.

По результатам СОУТ совместно с ППО РКТБ:

- реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников (ст. 4 ФЗ от 28.12.13г. №426-ФЗ);

- устанавливает гарантии и компенсации за работу во вредных и(или) опасных условиях труда с учетом требований ст.92, ст.117, ст.147 ТК РФ, ст.15 ФЗ от 28.12.2013г №421-ФЗ и иных нормативных актов, включает их в трудовые договора (контракты);

- информирует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им гарантиях, и компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.1.13. Осуществляет производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах (ст.32 ФЗ от 30.03.1999 N 52-ФЗ, СП 1.1.1058-01, СП 2.1.3678-20, СП 2.2.3670-20, СанПиН 2.1.3.2630-10).

6.1.14. Обеспечивает за счет средств организации (по мере поступления средств бюджетного финансирования), в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку). Перечни должностей и профессий Работников утверждаются Работодателем с учетом мнения ППО РКТБ и являются приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 6 к коллективному договору) (Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. №777н, Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г. N 997н, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н).

6.1.15. Обеспечивает за счет средств организации (по мере поступления средств бюджетного финансирования), в соответствии с установленными нормами смывающих и обезвреживающих средств. Перечни должностей и профессий Работников утверждаются Работодателем с учетом мнения ППО РКТБ и являются приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 7 к коллективному договору) (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н).

6.1.16. Организует проведение за счет собственных средств (по мере поступления средств бюджетного финансирования) медицинских осмотров и иных освидетельствований работников (Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020г. №988н/1420н, Приказ Минздрава России от 28.01.2021г. №29н Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N302н).

Не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ).

6.1.17. Осуществляет за счет собственных средств выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия Работников и с учетом мнения ППО РКТБ.

Выдача Работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению Работников может быть заменена компенсационной выплатой.

Размер компенсационной выплаты определяется не реже 1 раза в 6 месяцев.

В случае обеспечения безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении выдачи молока с учетом мнения ППО РКТБ. При отсутствии у Работодателя данных о результатах СОУТ или невыполнении вышеперечисленных требований сохраняется прежний порядок бесплатной выдачи молока (ст.222 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. N45н), Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. N45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.1.18. Осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 24.07.1998г. № 125-ФЗ (ред. От 25.02.2022г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Обеспечивает реализацию права Работников на досрочное пенсионное обеспечение по Списку №1 и Списку №2, утвержденные приказом по Учреждению и согласованные ППО РКТБ.

6.1.19. Обеспечивает участие ППО РКТБ в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом информирует Республиканскую организацию профсоюза Работников здравоохранения РФ, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

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

6.1.21. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.22. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.23. Предоставляет органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий. Выполняет требования (представлений) органов общественного контроля об устранении выявленных нарушений в установленные в требованиях (представлениях) сроки.

6.1.24. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда ППО РКТБ, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует их обучение, представляет им время для осуществления функций контроля.

6.1.25. На паритетных началах совместно с ППО РКТБ участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

## **6.2. ППО РКТБ:**

6.2.1. Содействует Работодателю в реализации настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, в работе по улучшению условий труда.

6.2.2. Осуществляет через уполномоченных лиц по охране труда, внештатную техническую инспекцию труда УРО ПРЗ РФ, технического инспектора труда ЦК Профсоюза по УР общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением условий коллективного договора, предоставлением Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Рассматривает на заседаниях профсоюзного комитета результаты проверок и другие вопросы охраны труда.

Информирует Работников о результатах контроля и принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

6.2.3. Участвует в работе комиссий: по охране труда, проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, комиссии по трудовым спорам и др.

6.2.4. Проводит прием и консультирование Работников на условиях, установленных коллективным договором, по вопросам соблюдения их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.2.5. Обращается в УРО ПРЗ РФ для получения консультаций по вопросам охраны труда, методической помощи по организации работы уполномоченных (доверенных) лиц.

6.2.6. Рассматривает представленные Работодателем для учета мнения проекты локальных нормативных актов, инструкций и положений по охране труда в установленные статьей 372 ТК РФ сроки.

## **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Стороны совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры БУЗ УР «РКТБ МЗ УР», реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием ППО РКТБ.

7.3. При возникновении необходимости сокращения штатов руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии совместителей, в тот период прекращать прием на работу новых лиц и т.д.

Считать критерием массового увольнения Работников следующие показатели:

- от 10% до 15% общей численности в течение 30 календарных дней;

- от 15% общей численности и больше в течение 60 календарных дней.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют:

- семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму;
- председатель, заместитель председателя, члены профсоюзного комитета, комиссий Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ его структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Работодателем.

7.7. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с соответствующим списком Работников определяются Работодателем ежегодно.

**7.8. Работодатель обязуется:**

7.8.1. На основании ст. 25 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» содействовать проведению государственной политики занятости.

7.8.2. 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 предупреждать Работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

7.8.3. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять Работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.8.4. Не позднее чем за три месяца письменно сообщить ППО РКТБ о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

**7.9. Содействовать:**

7.9.1. В профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7.9.2. Создавать необходимые условия Работникам, проходящим подготовку для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9.3. При направлении Работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

**7.10. Принимать следующие меры по содействию занятости:**

7.10.1.Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

7.10.2.Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

7.10.3.С учетом мнения ППО РКТБ вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);

7.10.4.Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений- молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.11.При наличии средств бюджетного финансирования Работодатель организует проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации медицинских и фармацевтических в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.12.В случае несоответствия образования Работника занимаемой должности, если Работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия Работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.

7.13.Профсоюзный комитет обязуется:

7.13.1.Обеспечить защиту социальных гарантий Работников трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.13.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

7.13.3.Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Оказывать материальную помощь увольняемым Работникам, имеющим стаж работы в организации не менее 15 лет при наличии ходатайства руководителя структурного подразделения за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

8.2. **Работодатель обязуется:**

8.2.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование.

8.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.2.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.2.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.2.5. Информировать Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.2.6. По мере возможности обеспечивать работающих всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки.

8.2.7. Внедрять в повседневную жизнь Работников производственную и оздоровительную гимнастику.

8.2.8. По мере возможностей оказывать материальную помощь Работникам:

- к ежегодному отпуску не чаще одного раза в год по заявлению работника, состоящего в ППО РКТБ и ходатайству председателя ППО РКТБ в размере 10% от должностного оклада;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами, стихийными бедствиями (квартирная кража, затопление квартиры и др.). Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами;
- в связи со смертью работника;
- в связи со смертью близких родственников, членов семьи работника (супруги, родители, дети);
- в связи бракосочетанием работника;
- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет).

8.2.9. Размер и порядок определен в положении об оплате труда учреждения.

### 8.3. ППО РКТБ обязуется:

8.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2. При необходимости принимать участие в комиссиях по социальному страхованию, периодически информировать об этом работающих.

8.3.3. Принимать участие в проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях.

8.3.4. Содействовать в приобретении льготных путевок на санаторно-курортное лечение на условиях, предусмотренных решениями Профсоюзных органов.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны считают молодыми Работниками БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»: Работников в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники). В целях более эффективного участия молодых работников в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, стороны коллективного договора, договорились обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- обеспечение правовой и социальной защиты;
- развитие творческой активности.

По мере возможностей проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и физкультурно-оздоровительную, спортивную работу.

9.3. В целях сохранения и развития потенциала организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь Стороны договорились:

9.3.1. Принимать совместное участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения работающих в организации молодых работников.

9.3.2. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва кадров из числа молодых работников на руководящие должности.

9.4.2. Закреплять наставников за молодыми работниками в первый год их работы в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

9.4.3. Молодому специалисту, члену ППО РКТБ при ходатайстве руководителя структурного подразделения, впервые поступившему на работу после окончания высшего (среднего) профессионального образования, при условии устройства на основное место работы не менее, чем на одну ставку, выплачивать единовременное пособие в размере должностного оклада не ранее шестого месяца после трудоустройства по мере возможности в пределах экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

9.4.4. Содействовать созданию Молодежного совета при ППО РКТБ и его деятельности, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

9.4.5. По возможности, осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.4.6. Освобождать от основной работы членов Молодежного совета ППО РКТБ для подготовки и участия в мероприятиях, краткосрочной учебе с сохранением средней заработной платы на весь период участия в указанных мероприятиях.

#### **9.5. ППО РКТБ обязуется:**

9.5.1. Вовлекать молодых работников в ряды профсоюза, содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.5.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социально-экономических и трудовых прав работающей молодежи.

9.5.3. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и дополнительных гарантий молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета работодатель признает права ППО РКТБ, действующей на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения РФ.

10.2. Работодатель (представители работодателя), ППО РКТБ предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

10.3. Работодатель (представители работодателя) содействуют укреплению профсоюзного членства.

#### **10.4. Работодатель обязуется:**

10.4.1. По мере необходимости включать представителей ППО РКТБ в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.4.2. По мере необходимости предоставлять ППО РКТБ информацию в соответствии ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах.

10.4.3. Предоставлять ППО РКТБ в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: кабинет, транспортные средства, средства связи и т.д.

10.4.4. Не препятствовать представителям профкома ППО РКТБ посещать структурные подразделения организации, где работают члены ППО РКТБ, с целью проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.5. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность ППО РКТБ.

10.4.6. В соответствии с действующим законодательством обеспечивать участие представителей ППО РКТБ в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации БУЗ УР «РКТБ МЗ УР», в комиссии по трудовым спорам.

10.4.7. В соответствии с действующим законодательством принимать локальные нормативные акты БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» по согласованию с ППО РКТБ.

10.4.8. По согласованию с руководителем структурного подразделения, освобождать от работы членов профсоюзного актива, для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников.

10.4.9. На основании письменных заявлений членов ППО РКТБ ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета, указанные профсоюзным комитетом.

Письменные заявления работников бессрочны и действуют до выбытия работника из штатной численности, либо выхода (исключения) из членов ППО РКТБ.

10.4.10. Освобождать от основной работы руководителей, их заместителей, членов выборных коллегиальных органов ППО РКТБ, не освобожденных от основной работы, членов ППО РКТБ, избранных делегатами для участия в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза работников здравоохранения РФ, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы на все время участия в указанных мероприятиях.

10.4.11. Обеспечивать предоставление гарантий права на труд работникам, являющимся членами выборного органа ППО УРО ПРЗ РФ и Профсоюза в соответствии со ст.374, ст.376 ТК РФ.

10.4.12. Выплачивать вознаграждение председателю ППО РКТБ в размере 12 000,00 рублей ежемесячно, при наличии средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

10.4.13. Рассматривать представления ППО РКТБ, профсоюзных инспекторов труда о выявлении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

10.4.14. Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, высказанные на профсоюзных собраниях (конференциях) и принимать соответствующие меры.

10.4.15. Обеспечивать участие представителей ППО РКТБ в работе комиссий учреждения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

10.4.16. Совместно с ППО РКТБ представлять кандидатуры к присвоению Почетных званий УР и РФ.

#### **10.5. ППО РКТБ обязуется:**

10.5.1. Продолжать работу по укреплению ППО РКТБ, вовлечению работников в члены Профсоюза.

10.5.2. Участвовать в разработке предложений к проектам локально-нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

10.5.3. Осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов ППО РКТБ.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

11.1. Стороны, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут

ответственность в соответствии и в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, нарушающие права и гарантии деятельности ППО РКТБ, а также законодательство о профсоюзах несут ответственность в соответствии и в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

11.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

11.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор утвержден протоколом заседания двусторонней Комиссии по подготовке и заключению коллективного договора от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

Приложение № 1  
к Коллективному договору



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ  
БОЛЬНИЦА МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ»**

**1. Общие положения**

1.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

1.1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют порядок приема и увольнения Работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – Работник, Работники), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.1.2. Правила должны способствовать эффективной организации и высокому качеству работы в бюджетном учреждении здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - БУЗ УР «РКТБ МЗ УР», Учреждение), рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины.

1.1.3. Правила утверждаются главным врачом БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» (далее по тексту — Работодатель), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Республиканской клинической туберкулезной больницы Удмуртской Республики, Республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации - общественная организация (далее - ППО РКТБ).

1.1.4. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с настоящими Правилами до подписания трудового договора, в обязательном порядке, под личную роспись.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора с БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора

передается работнику, другой хранится в отделе кадров БУЗ УР «РКТБ МЗ УР». Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР». Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника

ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.5. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. На основании приказа о приеме на работу работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника, в случае, если работа в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.8. При приеме на работу вновь поступившего работника (до подписания трудового договора) работодатель знакомит с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъясняет его права и обязанности, инструктирует его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности, а также знакомит с различными нормативными и локальными правовыми актами, имеющими отношение к его трудовой функции и т. д.

2.9. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, когда работа в этой организации является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по

месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренных законодательством.

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.14. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

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

2.16. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения ППО РКТБ, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.19. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.20. В день увольнения работодатель обязан произвести с увольняемым работником полный денежный расчет и выдать ему надлежаще оформленную трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи,

пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.21. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.

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

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

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

### **3. Основные права и обязанности Работников**

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

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- возместить Работодателю причиненный материальный ущерб;
- лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;
- медицинские работники и фармацевтические работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии;
- работать честно и добросовестно;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в учреждении, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать свое рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их функциональные обязанности;
- не производить аудио, фото, видео съемку на территории и в зданиях больницы.

### **3.3. Медицинские работники обязаны:**

- оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями, служебными и должностными обязанностями;
- соблюдать врачебную тайну;
- совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;

- сообщать уполномоченному должностному лицу медицинской организации информацию, предусмотренную частью 3 статьи 64 Федерального закона от 12 апреля 2010 года N 61-ФЗ "Об обращении лекарственных средств" и частью 3 статьи 96 Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

- обеспечить пациентов необходимой медицинской помощью. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников. Пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения и повышать производительность труда;

- обеспечивать безопасность нахождения пациентов в стационаре;

- следить за тем, чтобы в отделении находился только персонал, занятый на дежурстве. Запрещается персоналу, свободному от дежурства, находиться в отделении, кроме случаев производственной необходимости;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении, кабинете и в других структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать сменяющему работнику свое рабочее место и оборудование в исправном состоянии;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих и затрудняющих нормальную работу медицинских работников, а также технического персонала;

- экономно и рационально расходовать медикаменты, электроэнергию и другие материальные ресурсы. Бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде, мебели и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

#### **4. Основные права и обязанности Работодателя**

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

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет, совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников данного Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей Работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### **4.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату два раза в месяц в следующие сроки: 23 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца, 08 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления ППО РКТБ, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя методы стимулирования труда по конечным результатам работы, повышать качество и нормирование труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, контролировать правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, обеспечивать экономное и рациональное расходование фонда заработной платы;

- всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и политико-воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранять потери рабочего времени, формировать стабильный трудовой коллектив. Применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудовых коллективов;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих, в случаях предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами. Принимаемые на работу сотрудники проходят медицинский осмотр в соответствии с законодательством. Несчастные случаи, произошедшие с персоналом, расследуются и оформляются в соответствии с законодательством;

- в пределах выделяемого финансирования обеспечить персонал больницы санитарной одеждой, специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздрава СССР от 29.01.1988. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой и творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников. В полной мере использовать собрания трудового коллектива, постоянно действующие

производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности.

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» в пределах выделяемого бюджетного финансирования.

## **5. Рабочее время**

5.1. Рабочее время - это время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.2. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (смены) - 6 часов на основании ТК РФ, Федерального закона от 18.06.2001 №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, постановления Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», приказ МЗ РФ, Министерства ГО и ЧС РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Министерства образования, Минсельхоза РФ и ФПС от 30.05.2003 N9225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

При наличии письменного согласия работника может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) в соответствии с ТК РФ.

Для Работников условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 1 и 2 степени, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (опасность инфицирования микобактериями туберкулеза) превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (смены) - 6 часов, согласно Федерального закона от 18.06.2001 №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», приказом Министерства здравоохранения РФ, Министерства ГО и ЧС РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Министерства образования, Минсельхоза РФ и ФПС от 30.05.2003 N9225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

5.3. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе совместителям (внутренним, внешним) независимо от продолжительности смены.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.5. Ночным считается время с 22 ч. 00 мин. до 6 ч.00 мин. Порядок работы в ночное время регулируется статьей 96 ТК РФ.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех 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 четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от

работы в ночное время.

5.6. Привлекать Работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

5.7. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе - работе, выполняемой Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, допускается только с его письменного согласия и продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.8. В БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала работы и окончания работы, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, - трудовым договором.

В учреждении, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, педагогических Работников и иных Работников, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.9. Учреждение обеспечивает непрерывную работу по оказанию медицинской помощи населению.

5.9.1. Для обеспечения оказания медицинской помощи населению в диспансерных отделениях (взрослого и детского), прием пациентов с понедельника по субботу ведут: врачи-фтизиатры участковые, врачи-фтизиатры, медицинские сестры участковые, медицинские сестры (врачебного кабинета), медицинские сестры процедурных кабинетов, врачи-рентгенологи, рентгенолаборанты, фельдшера-лаборанты, клинические лабораторные техники, лаборанты, медицинский регистратор, санитарки. Данной категории Работников устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.9.2. В стационарных отделениях для обеспечения непрерывной работы в круглосуточном режиме для Работников (медицинская сестра палатная, медицинский брат палатный, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, медицинская сестра-анестезист) устанавливается сменная работа, с предоставлением выходных дней в различные дни недели поочередно согласно установленного графика сменности.

Работа по графику сменности осуществляется в учреждении, как правило в две смены. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиками сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение ППО РКТБ.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

При необходимости оказания непрерывной медицинской помощи, руководителями структурных подразделений для Работников может быть установлен иной режим рабочего времени по предварительному согласованию с работодателем и ППО РКТБ.

5.10. Для Работников, работающих по графику сменности, вводится суммированный учет рабочего времени, при котором продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Учетный период при суммарном учете рабочего времени – три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени - 30 часов в неделю.

Рабочее время работников с суммированным учетом рабочего времени регулируется графиками работы на месяц.

#### **В учреждении устанавливается следующий режим работы:**

<p>Административно- управленческий и вспомогательный персонал (кроме гардеробщиков, лифтеров, сторожей - вахтеров, поваров, кухонных рабочих); начальник отдела внебюджетной деятельности; консультативная поликлиника; кабинет эпидемиологического мониторинга туберкулеза; организационно-методический отдел; кабинет медицинской профилактики туберкулеза и телемедицины; кабинет организационно-методической работы; кабинет медико-социальной помощи; эндоскопический кабинет; кабинет молекулярно-генетических методов</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>исследования; бактериологическая лаборатория; врачи клинической лабораторной диагностики и биолог; общепольничный персонал (кроме врачей и медицинских сестер кабинета функциональной диагностики, медицинской сестры приемного покоя); кабинет ультразвуковой диагностики; врачи, медицинские сестры процедурной и перевязочной, медицинские сестры палатные и санитарки, младшие медицинские сестры по уходу за больными (не работающие в сменном режиме) всех стационарных отделений; операционная медицинская сестра, санитарка операционного блока; врач-анестезиолог - реаниматолог; все заведующие структурных подразделений и отделений, старшие медицинские сестры и сестры-хозяйки; работники дневного стационара.</p>	
<p>Взрослое и детское диспансерное отделение; работники отделения и кабинета лучевой диагностики, клиническая лаборатория (кроме заведующих, старших медицинских сестер и сестер- хозяйек).</p>	<p>Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.  <u>1 смена</u>  Начало - 8.00  Окончание— 14.30  Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 11.00 до 13.00 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается)  <u>2 смена</u>  Начало – 11.30  Окончание — 18.00  Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 14.30 до 16.30 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается).  В субботу с 8.00 до 14.30 обеденный перерыв с 14.00- 14.30</p>
<p>Санитарки стационарных отделений, в функциональные обязанности которых входит работа в буфете.</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности  Начало - 08.00  Окончание— 20.00  Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Дежурные врачи (по стационару).</p>	<p>По графику дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику.  С понедельника по пятницу</p>

	<p>Начало- 18.00 Окончание -8.00, выходные и праздничные дни Начало- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Сторожа- вахтеры.	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности. Начало работы- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Работники отдела внебюджетной деятельности (кроме начальника отдела).	<p>Пятидневная рабочая неделя, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается. <u>2 смена</u> Начало – 9.30 Окончание — 16.00 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
Повара и кухонные рабочие.	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало – 6.30 Окончание— 18.00 Обеденный перерыв составляет 30 мин. с 11.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
Работники кабинета функциональной диагностики; лифтер; медицинские сестры приемного покоя; гардеробщицы (взрослый и детский диспансер), воспитатели; Воткинское отделение-поликлиника.	<p>Пятидневная рабочая неделя, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается. <u>2 смена</u></p>

	<p>Начало – 11.30  Окончание — 18.00  Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
Гардеробщик и заведующий складом хозяйственного отдела	<p>Пятидневная рабочая неделя, выходной суббота, воскресенье  <u>1 смена</u>  Начало – 7.30  Окончание— 14.00  Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.  <u>2 смена</u>  Начало – 13.30  Окончание — 20.00  Обеденный перерыв составляет 30 мин. перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Медицинская сестра палатная, медицинский брат палатный, медицинская сестра по уходу за больными, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка (стационарные отделения).	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности  <u>1 смена</u>  Начало – 8.00  Окончание— 17.00  <u>2 смена</u>  Начало – 17.00  Окончание — 8.00  Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Медицинская сестра-анестезист.	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности  <u>1 смена</u>  Начало – 8.00  Окончание— 14.00  <u>2 смена</u>  Начало – 14.00  Окончание — 8.00  Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>

## **6. Время отдыха**

6.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время начала перерыва для отдыха и питания в 12.00 часов и окончание в 12.30 часов. По соглашению между Работником и Работодателем может быть установлено иное время для питания в промежуток времени с 11.00 до 13.00.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания для Работников невозможно, а именно в стационарных отделениях для медицинских сестер палатных, медицинских братьев палатных, медицинских сестер по уходу за больными, медицинских сестер - анестезистов, санитарок, младших медицинских сестер по уходу за больными, сторожа-вахтеры, дежурные врачи работающих в сменном режиме, Работодатель обеспечивает им возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Руководители структурных подразделений Учреждения устанавливают Работникам технологические перерывы продолжительностью 15 минут, но не более двух раз в день.

6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.3. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан принять меры к замене сменщика другим Работником.

В случае болезни работник обязан поставить в известность непосредственного руководителя по подчиненности о невыходе на работу в максимально краткие сроки и предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Работодатель должен организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

6.4. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

При сменной работе, где ведется суммированный учет рабочего времени, выходные дни Работнику предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе согласно графику сменности.

6.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день за исключением случаев, предусмотренных статьей 112 ТК РФ.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа ППО РКТБ.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

6.7. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней предоставляется воспитателям (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

6.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения, а по должностям устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа ППО РКТБ и учетом специальной оценки условий труда (приложение № 10 к коллективному договору).

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 21 календарный день - работникам, непосредственно занятым в рентгенодиагностике, флюорографии, (работники отделения лучевой диагностики) согласно списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 298/П-22 (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней – заведующим отделениями, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу - согласно списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 21 календарный день работникам отделения анестезиологии-реанимации – согласно списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/11-22 (с изм. и доп.);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней - всем остальным Работникам Учреждения условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени (на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями), приказа МЗ РФ, Министерства ГО и ЧС РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Министерства образования, Минсельхоза РФ и ФПС от 30.05.2003 N9225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней – Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 1 степени.

6.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа ППО РКТБ 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.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

6.11. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

## **7. Поощрения за труд**

7.1. За добросовестное, высокопрофессиональное исполнение трудовых обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, продолжительную и образцовую работу и иные успехи, и достижения в труде применяются следующие меры

поощрения работников:

- выплата премии или иных стимулирующих выплат;
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к почетным званиям и государственным наградам.

Премирование и стимулирование работников, с учетом установленных критериев оценки деятельности или показателей качества работы, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Объявление благодарности и награждения Почетными грамотами БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» осуществляется по ходатайству с руководителем структурного подразделения и согласованию с ППО РКТБ.

7.2. За особые трудовые заслуги Работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения Работника и всего коллектива.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, трудовым договором.

8.2. Работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

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

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

8.4. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

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

8.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.7. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.8. 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 ППО РКТБ.

8.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.10. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

8.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или ППО РКТБ.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех Работников БУЗ УР «РКТБ МЗ УР». Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного лица к дисциплинарной ответственности.

9.2. Текст Правил размещается на официальном сайте БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

9.3. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

9.4. В случае изменения ТК РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Профсоюза

«01» сентября 2022 г.



Г.В. Бузанакова



«РКТБ МЗ УР»

Е.А. Тюлькина

2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ БОЛЬНИЦА МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 10 сентября 2019 года № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений, и определяет порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – учреждение), и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда:

- работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 26 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- работников учреждения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- работников учреждения, должности которых не предусмотрены ПКГ (главные медицинские сестры).

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников;
- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;
- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;
- иные вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в установленном законодательством порядке.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Наименование должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливается в соответствии с Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации.

1.4. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Удмуртской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников	Оклады (должностные оклады), руб.
<b>ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»: санитар, младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, фасовщик</b>	10300
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
1-й квалификационный уровень: гигиенист стоматологический,	11500

инструктор-дезинфектор, инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, инструктор по трудовой терапии, медицинская сестра стерилизационной, младший фармацевт, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор	
2-й квалификационный уровень: помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога), помощник энтомолога, лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант	11600
3-й квалификационный уровень: медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, зубной техник, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинская сестра участковая, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), фармацевт, медицинский оптик-оптометрист	11700
4-й квалификационный уровень: акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, зубной врач, медицинский технолог, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, медицинская сестра врача общей практики	11800
5-й квалификационный уровень: старший фармацевт, старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник), заведующая молочной кухней, заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования, заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения, заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер (акушерка, медицинская сестра), заведующий здравпунктом-фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом-фельдшер (медицинская сестра)	12250
<b>ПКГ «Врачи и провизоры»</b>	
1-й квалификационный уровень: врач-стажер, провизор-стажер	16200
2-й квалификационный уровень: врачи-специалисты, за исключением врачей специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням, провизор-технолог, провизор-аналитик	18200
3-й квалификационный уровень: врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы, врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики (семейные врачи), за исключением врачей специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню	20100
4-й квалификационный уровень: врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений, старший врач, старший провизор, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-патологоанатом, врач-судебно-медицинский эксперт	23000
<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</b>	
1-й квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом	24000

и др.), за исключением заведующих отделениями хирургического профиля стационаров, начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.), руководитель бюро медико-социальной экспертизы	
2-й квалификационный уровень: заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	25900

Размер должностного оклада, предусмотренного для врачей - специалистов хирургического профиля 4 квалификационного уровня в ПКГ «Врачи и провизоры», распространяется на:

- врачей-специалистов хирургического профиля, оперирующих в стационарах учреждений нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей:

- акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинно-мозговой травмы), ожоговое, онкологическое, операционный блок, операционное, ортопедическое, отоларингологическое, офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое, хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

- врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов отделений рентгенударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей - эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах и эндохирургические вмешательства в амбулаторно-поликлинических условиях;

- врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

Должностные оклады работников учреждения, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», в следующих размерах:

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников	Должностные оклады, руб.
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»: социальный работник	12200
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1-й квалификационный уровень: специалист по профессиональной ориентации инвалидов, специалист по физиологии труда, специалист по эргономике, специалист по социальной работе, инструктор-методист по лечебной физкультуре	16200
2-й квалификационный уровень: <b>биолог</b> , зоолог, энтомолог, медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, химик-эксперт учреждения здравоохранения, инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов, судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик)	18200
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»: заведующий отделением (социальной службой)	20100

2.2. Должностные оклады главных медицинских сестер и главных акушерок устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений в следующих размерах:

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителя учреждения	Должностные оклады, руб.
Независимо от группы по оплате труда руководителя учреждения с числом коек до 50 или количеством врачебных должностей до 7	16300
V	16400
IV	16500
<b>III</b>	<b>16600</b>
II	16700
I	16800

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (доплаты, надбавки);
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не устанавливается.

Указанная доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за время фактической занятости работников (основных и привлекаемых из других учреждений) на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3.3. Ежемесячная надбавка медицинским работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению. Выплата ежемесячной надбавки производится за время фактической занятости работников на указанных рабочих местах.

В случаях, если учреждения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах приложения 1 к настоящему Положению, размер надбавки, установленной по каждому из оснований, не суммируется, применяется более высокий размер указанной надбавки.

3.4. Размеры ежемесячной надбавки иным работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ - инфицированных, а также непосредственно участвующим в оказании больным туберкулезом противотуберкулезной помощи, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости.

Конкретные размеры ежемесячной надбавки работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3.5. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяются соглашением сторон трудового договора.

3.7. Оплата труда при разделении рабочего дня (смены) на части осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.9. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат по районному коэффициенту) устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютном размере и начисляются пропорционально отработанному в данных условиях времени.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (далее – локальные нормативные акты), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, обеспечения целевых показателей заработной платы медицинских работников, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», выполнения утвержденных показателей и достижения установленных учреждению, в соответствии выполнения показателей государственного задания, при ежегодных значениях показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Удмуртской Республике «Соотношение средней заработной платы отдельных категорий работников к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в Удмуртской Республике, в процентном отношении» работникам учреждения руководителем учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за напряженность в труде;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;
- надбавка, в целях обеспечения выполнения утвержденных целевых показателей по заработной плате, в соответствии выполненных показателей государственного задания.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее - надбавка за стаж) устанавливается работникам за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения в порядке и размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.4. Надбавка за стаж начисляется по основному месту работы пропорционально отработанному времени. Работникам учреждений, занимающим по совместительству должности медицинского персонала, надбавка за стаж начисляется в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера надбавки за стаж производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки за стаж, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимых документов, подтверждающих непрерывный стаж.

4.5. Размер, периодичность, порядок исчисления, показатели, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, утверждаемыми Министерством здравоохранения Удмуртской Республики.

4.6. С целью поощрения работникам учреждения могут начисляться премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, а также в иных случаях).

Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты премии на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Работникам учреждения могут устанавливаться иные выплаты, направленные на их стимулирование к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К указанным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания.

4.8. При наличии квалификационной категории работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

Таблица 4

Квалификационная категория	Размер ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, рублей	
	Для среднего медицинского и (или) фармацевтического персонала	Для врачей и провизоров, включая руководителей структурных подразделений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием
вторая	700	1000
первая	1000	1700
высшая	1400	2400

Присвоение квалификационных категорий работникам учреждения осуществляется в соответствии с законодательством.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям структурных подразделений-аптек квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, работающим в учреждениях на должностях, предусмотренных Номенклатурой должностей

медицинских работников и фармацевтических работников, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации, имеющим квалификационную категорию по соответствующей должности (специальности), ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории в размере, предусмотренном для врачей и провизоров, включая руководителей структурных подразделений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием, согласно Таблице 4 настоящего Положения.

Главной медицинской сестре, главной акушерке квалификационная категория учитывается по специальности «Управление сестринской деятельностью» или «Организация сестринского дела», ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории в размере, предусмотренном для среднего медицинского и (или) фармацевтического персонала, согласно Таблице 4 настоящего Положения.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории при условии предоставления в учреждение документов, подтверждающих присвоение квалификационной категории, в течение одного календарного года с даты её присвоения.

При предоставлении в учреждение документов, подтверждающих наличие квалификационной категории, по истечении календарного года с даты присвоения квалификационной категории ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня предоставления документов в учреждение.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории начисляется пропорционально отработанному времени.

4.9. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам, занимающим врачебные и провизорские должности, может устанавливаться ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности работника учреждения:

- за ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – в размере 500 рублей;
- за ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – в размере 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается руководителем учреждения с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени при условии предоставления в учреждение документов, подтверждающих присвоение ученой степени, в течение одного календарного года с даты её присвоения.

При предоставлении в учреждение документов, подтверждающих наличие ученой степени, по истечении календарного года с даты присвоения ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня предоставления документов в учреждение.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени начисляется пропорционально отработанному времени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия Высшей аттестационной комиссией.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук.

4.10. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения, имеющим почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный», соответствующее профилю профессиональной деятельности работника, может устанавливаться ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания при условии предоставления в учреждение документов,

подтверждающих присвоение почетного звания, в течение одного календарного года с даты его присвоения.

При предоставлении в учреждение документов, подтверждающих наличие почетного звания, по истечении календарного года с даты присвоения почетного звания ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня предоставления документов в учреждение.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания начисляется пропорционально отработанному времени.

4.11. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, денежной выплаты) осуществляются за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе за счет экономии, полученной в результате проводимых оптимизационных мероприятий учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы) и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

4.12. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, денежной выплаты) устанавливаются руководителем учреждения:

- для работников - по представлению руководителя структурного подразделения;
- для руководителей структурных подразделений - по представлению заместителя руководителя учреждения, курирующего данное структурное подразделение.

Надбавка за качество выполняемых работ, надбавка за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются на срок до одного года.

Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## **5. Иные вопросы оплаты труда**

5.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь при особых жизненных обстоятельствах за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, но не превышающую 10 000 руб. (Десять тысяч рублей). Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Виды оказания материальной помощи работникам:

- в связи с рождением ребенка в размере 5000 руб.;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами, стихийными бедствиями (квартирная кража, затопление квартиры и др.) в размере 10 000 руб. Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами;
- в связи со смертью работника в размере 5000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников, членов семьи работника (супруги, родители, дети) в размере 5000 руб.;
- в связи бракосочетанием работника в размере 5000 руб.;
- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет) в размере 5000 руб.

к Положению об оплате труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

Размер надбавки медицинским работникам бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Перечень бюджетных, казённых учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, (далее – учреждение), условия труда в которых являются вредными и (или) опасными	Медицинские работники учреждений, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Размер надбавки медицинским работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и лицам, работа которых связана с материалами иммунодефицита, в рублях		
		Младший медицинский персонал	Средний медицинский персонал	Врачи специалисты (в том числе руководители структурных подразделений врачи – специалисты)
<b>Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи</b>				
Туберкулезные (противотуберкулезные) лечебно-профилактические учреждения, в том числе санатории, структурные подразделения иных учреждений, оказывающие противотуберкулезную медицинскую помощь	Медицинские работники, в трудовые обязанности которых входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи	3120	3676	5472
	Медицинские психологи, в трудовые обязанности которых входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи	5472		

**Медицинские работники и работники, имеющие высшее образование, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека**

Специализированные лечебно-профилактические учреждения, в том числе центры по профилактике и борьбе со СПИДом, структурные подразделения (в том числе кабинеты, отделения) иных учреждений, оказывающие медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным, лаборатории (отделы, отделения, группы), осуществляющие лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции	Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ инфицированных, лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	4680	5513	8208
	Медицинские психологи, участвующие в оказании помощи ВИЧ-инфицированным	8208		

к Положению об оплате труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

Порядок и размеры  
установления ежемесячной надбавки за  
стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения

1. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (далее – надбавка за стаж) работникам (кроме работников, получающих надбавку за стаж по основаниям, предусмотренным пунктом 2 настоящего порядка) бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – учреждение здравоохранения), в зависимости от категории медицинского персонала, с учетом продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в следующих размерах:

1.1. при наличии стажа работы от трех до пяти лет:

- 600 рублей врачам, врачам-руководителям структурных подразделений, работникам, занимающим должности, отнесенные ко 2-му квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы (далее – ПКГ) «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»;

- 450 рублей среднему медицинскому персоналу, главным медицинским сестрам и главным акушеркам, работникам, занимающим должности, отнесенные к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»;

- 390 рублей младшему медицинскому персоналу;

1.2. при наличии стажа работы от пяти лет и более:

- 1 200 рублей врачам, врачам-руководителям структурных подразделений, работникам, занимающим должности, отнесенные ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»;

- 900 рублей среднему медицинскому персоналу, главным медицинским сестрам и главным акушеркам, работникам, занимающим должности, отнесенные к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»;

- 780 рублей младшему медицинскому персоналу.

2. Надбавка за стаж в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается в следующих размерах:

2.1. при наличии стажа от трех до пяти лет:

- 1 200 рублей врачам;

- 900 рублей среднему медицинскому персоналу;

- 780 рублей младшему медицинскому персоналу.

2.2. при наличии стажа от пяти до семи лет:

- 1 800 рублей врачам;
- 1 350 рублей среднему медицинскому персоналу;
- 1 200 рублей младшему медицинскому персоналу.

2.3. при наличии стажа от семи лет и более:

- 2 400 рублей врачам;
- 1 800 рублей среднему медицинскому персоналу;
- 1 550 рублей младшему медицинскому персоналу.

3. Настоящий пункт применяется к нижеперечисленным работникам учреждениям здравоохранения:

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации);
- врачам-консультантам (врачам-специалистам), привлекаемым отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, выплачивается надбавка за стаж к должностному окладу, рассчитанному за час работы, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;
- врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующим отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работникам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу хосписов;
- врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности участковых больниц и амбулаторий, домов-интернатов всех типов;
- среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов;
- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачам пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;
- врачам-терапевтам цеховых врачебных участков;
- среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, засчитывается работникам, указанным в пунктах 1 - 2 настоящего порядка:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности и организациях социального обслуживания;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр медицинских образовательных организаций высшего образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями и дополнительных дежурств, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе учреждений дополнительного профессионального образования, и научных организаций клинического профиля;

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

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных силах Союза Советских Социалистических Республик, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее - МВД России), Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации или их правопреемников;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни,

сокращению штата или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания не превысил одного года;

- время общей продолжительности военной службы, которое в льготном исчислении составляет 25 лет и более, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в учреждениях здравоохранения и организациях социального обслуживания в период учебы студентам медицинских образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования их независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

5. Работникам, указанным в пунктах 1-2 настоящего порядка, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку за стаж, в стаж работы засчитывается:

- время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения и (или) организациях социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время службы в Вооруженных силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения здравоохранения и (или) организации социального обслуживания;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, организациях социального обслуживания;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, повлекших увольнение из учреждений здравоохранения и с должностей, указанных в пунктах 1-2 настоящего порядка, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранением, медицинской и фармацевтической деятельностью, социальным обслуживанием, федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Удмуртской Республике», федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования,

медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общества Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев (микропрофилакториев), которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, организациях социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и организациях социального обслуживания;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

7. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и (или) организаций социального обслуживания с должностей, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после увольнения с работы из учреждений Российской Федерации, расположенных за границей, или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

8. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации, за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, не включается в двухмесячный срок, указанный в абзаце первом пункта 6 настоящего порядка.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с гражданином (работником).

9. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трех месяцев:

- после окончания образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения, сокращением штата учреждения здравоохранения;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, МВД России, Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации;

Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации или их правопреемников, не считая времени переезда.

10. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения здравоохранения в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

11. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется при поступлении на работу в учреждение здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка.

12. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж в учреждениях здравоохранения, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения на должностях, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным органами службы занятости в качестве безработного; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждений здравоохранения, организаций социального обслуживания или госсанэпиднадзора (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений здравоохранения, подразделений, должностей, указанных в пунктах 1 - 2 настоящего порядка, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

13. Стаж работы в учреждениях здравоохранения не прерывается также в случаях:

- расторжения трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий;

- работы в учреждениях здравоохранения, на предприятиях и в организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в медицинских высших и средних профессиональных образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

14. Перерывы в работе, предусмотренные пунктами 5 - 10 настоящего порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж, не включаются.

15. В стаж непрерывной работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, в организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в пунктах 3, 6 настоящего порядка.

16. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж, определяется тарификационной комиссией учреждения здравоохранения на основании трудовой книжки работника. Установление надбавки за стаж осуществляется приказом руководителя учреждения здравоохранения на основании протокола тарификационной комиссии учреждения здравоохранения.

17. Стаж непрерывной работы, как по основной работе, так и по совместительству в учреждениях здравоохранения, подразделениях и на должностях, дающий право на получение надбавки за стаж в размерах, предусмотренных подпунктами 1, 2 пункта 1; подпунктами 1 – 3 пункта 2 настоящего порядка, взаимно засчитывается.

18. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж, определяется тарификационной комиссией учреждения здравоохранения на основании трудовой книжки работника. Установление надбавки за стаж осуществляется приказом руководителя учреждения здравоохранения на основании протокола тарификационной учреждения здравоохранения.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ БОЛЬНИЦА МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда отдельных работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»), за исключением:

- работников, профессии (должности) которых отнесены к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- работников, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- главных медицинских сестер, главных акушерок, не отнесенных к ПКГ;

- руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 года № 403 «Об утверждении Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Минздраву Удмуртии (далее - работник, работники, учреждения), и включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;
- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;
- другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

1.4. Работникам, оплата труда которых регулируется настоящим положением, согласно Указу Главы Удмуртской Республики от 3 октября 2014 года № 319 «О повышении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Удмуртской Республики в 2014 году», в случае если заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 23 августа 2010 года № 264 «Об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

1.5. Доплата работнику в соответствии с настоящим пунктом устанавливается до момента достижения уровня заработной платы работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с настоящим Положением с последующей индексацией до уровня заработной платы, установленного в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 23 августа 2010 года № 264 «Об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», с учетом индексации заработной платы в 2014 году не менее 12 процентов.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕКС и ЕТКС соответственно) или профессиональных стандартов.

1.7. Наименования профессий рабочих устанавливаются в соответствии с ЕТКС, наименование должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с ЕКС.

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

1.9. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета Удмуртской Республики, средств бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Удмуртской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда отдельных работников учреждений**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Таблица № 1

<b>№ п/п</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей</b>
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8 415
2.	Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	10 068
		2 квалификационный уровень	10 805
		3 квалификационный уровень	10 838
		4 квалификационный уровень	10 895

2.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Таблица № 2

<b>№ п/п</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должностной оклад, рублей</b>
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8 392
		2 квалификационный уровень	8 403
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8 415
		2 квалификационный уровень	8 426
		3 квалификационный уровень	8 436
		4 квалификационный уровень	8 449
		5 квалификационный уровень	8 786
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8 426
		2 квалификационный уровень	8 436
		3 квалификационный уровень	8 449
		4 квалификационный уровень	8 813

		уровень	
		5 квалификационный уровень	9 267
4.	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 267
		2 квалификационный уровень	9 956

2.1.3. Оклады рабочих устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от разрядов работ, выполняемых в учреждении, в соответствии с ЕТКС в следующих размерах:

Таблица № 3

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	8 381
2 разряд	8 392
3 разряд	8 403
4 разряд	8 415
5 разряд	8 426
6 разряд	8 436
7 разряд	8 449
8 разряд	8 459

2.1.4. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Таблица №4

Должность	Размер должностного оклада, рублей
Начальник штаба гражданской обороны	8 482
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	8 436
Специалист по охране труда	8 426
Специалист по охране труда II категории	8 436
Специалист по охране труда I категории	8 449

2.1.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не отнесены к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения, установленного на основе отнесения занимаемой должности к ПКГ, с учетом округления до рубля в сторону увеличения.

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за специфику работы в учреждении (структурном подразделении);
- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень конкретных работ, профессий (должностей) и размеры доплат устанавливаются в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.3. На день введения условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением, выплаты, предусмотренные пунктом 17 настоящего Положения, сохраняются всем работникам, получавшим их ранее, а также устанавливаются работникам при приеме на работу по профессии (должности), по которой предусматривалось установление этой выплаты.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления вредных и (или) опасных факторов, разработки и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

2.2.4. Доплата за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) работникам устанавливается руководителем учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению работникам, занимающим профессии (должности), по которым на дату введения настоящего положения аттестация рабочих мест не проведена.

Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на установление доплаты, предусмотренной настоящим пунктом, с учетом работы в данном учреждении, подразделении и профессии (должности) (обеспечение диагностики, лечения, экспертизы, непосредственное обслуживание или контакт с больными и др.), утверждается коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения на основании должностной инструкции.

В случае, если на дату введения в действие условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением, работникам установлены ежемесячная надбавка, повышающий коэффициент за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размер указанных выплат сохраняется (в абсолютном размере) до окончания срока действия результатов аттестации рабочих мест.

2.2.5. Выплата по районному коэффициенту к заработной плате производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Работникам, которым вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата.

Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливается указанная доплата, ее размер определяются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения.

2.2.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 25 процентов оклада, рассчитанного за час работы по занимаемой должности, за каждый час работы в ночное время.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и порядок их установления определяются коллективным договором, иным локальным нормативным актом

учреждения.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за напряженность в труде;
- надбавка за выполнение особо важных и срочных работ;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (месяц, квартал, год), единовременные премии (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, а также в иных случаях);
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) устанавливается работникам за продолжительность работы в учреждениях здравоохранения в размерах и порядке согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3.3. Размер, периодичность, показатели и условия установления, порядок начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ определяются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

2.3.4. Размер, показатели и условия установления, порядок начисления премии по итогам работы за месяц, квартал, год, единовременной премии (за выполнение особо важных и срочных работ, за особые трудовые заслуги, а также в иных случаях) определяются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

2.3.5. Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, премии по итогам работы за месяц, квартал, год, единовременной премии осуществляется за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

2.3.6. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К указанным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

2.3.7. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- 1000 рублей - при наличии I квалификационной категории;
- 2000 рублей - при наличии высшей квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории.

2.3.8. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный», соответствующего профилю профессиональной деятельности работника, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

2.3.9. Рабочим, тарифицированным согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере 20 процентов оклада. Надбавка может носить как постоянный, так и временный характер.

Важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.3.10. Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, ежемесячной надбавки за наличие почетного звания) устанавливаются:

- для работников - по представлению руководителя структурного подразделения;
- для руководителей структурных подразделений - по представлению заместителя руководителя учреждения, курирующего данное структурное подразделение.

Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, ежемесячной надбавки за наличие почетного звания) предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки (кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет, ежемесячной надбавки за наличие квалификационной категории, ежемесячной надбавки за наличие почетного звания) устанавливаются на срок не более одного года.

2.3.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

### **3. Иные вопросы оплаты труда**

3.1. Работникам на основании решения руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в порядке и размерах, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в следующих случаях:

3.1.1. В связи с рождением ребенка в размере 5000 руб.;

3.1.2. В связи с чрезвычайными обстоятельствами, стихийными бедствиями (квартирная кража, затопление квартиры и др.) в размере 10 000 руб. Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами);

3.1.3. В связи со смертью работника в размере 5000 руб.;

3.1.4. В связи со смертью близких родственников, членов семьи работника (супруги, родители, дети) в размере 5000 руб.;

3.1.5. В связи бракосочетанием работника в размере 5000 руб.;

3.1.6. В связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет) в размере 5000 руб.

3.2. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением по результатам тарификации работников учреждения в порядке, утверждаемом локальным актом Минздрава Удмуртии.

к Положению об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики

Перечень  
учреждений здравоохранения,  
подразделений и должностей, работа в которых дает право  
работникам на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном  
подразделении)

1. Учреждения здравоохранения, подразделения, профессии (должности), работа в которых дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- 1.1. инфекционные больницы для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами, гельминтологические дневные стационары;
- 1.2. детские санатории для больных хронической дизентерией;
- 1.3. санатории, отделения других учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата;
- 1.4. дома ребенка и группы в домах ребенка общего типа для детей:
  - с нарушениями функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики;
  - с органическим поражением центральной нервной системы, в том числе детскими церебральными параличами без нарушения психики;
  - с нарушениями слуха и речи (глухонемых, оглохших, тугоухих);
  - с нарушениями речи (заикающихся, с аллалией и другими нарушениями речи);
  - с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих);
- 1.5. учреждения для онкологических больных;
- 1.6. учреждения для кожно-венерологических больных;
- 1.7. отделения гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмафереза и ультрафильтраций;
- 1.8. рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы; отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры рентгенохирургических методов диагностики и лечения;
- 1.9. дома сестринского ухода, хосписы;
- 1.10. должности:
  - специалисты, обслуживающие лазерные установки;
  - персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный для: работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей; отпуска радоновых ванн; озокеритовых процедур; работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды; постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых и углесероводородных и радоновых ванн; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых и

углесероводородных и радоновых ванн.

2. Профессии (должности) работников домов ребенка (в том числе структурных подразделений – домов ребенка), занятых исключительно обслуживанием детей, занятие которых дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Учреждения здравоохранения, подразделения, профессии (должности), работа в которых дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

3.1. Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;

3.2. Специализированные бригады станций (отделений) скорой медицинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психически больных;

3.3. Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) и наркологических учреждениях, психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;

3.4. Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения и наркологических учреждениях, психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;

3.5. Стационары кожно-венерологических диспансеров, подлежащие охране силами подразделений милиции;

3.6. Учреждения для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов;

3.7. Лечебно-профилактические учреждения, в том числе санатории, и их структурные подразделения, предназначенные для детей с поражением центральной нервной системы (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики;

3.8. Санатории для глухих и слепых;

3.9. Патолого – анатомические бюро, отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови;

3.10. Бюро судебно-медицинской экспертизы.

4. Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии) учреждений здравоохранения, работа в которых дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии, судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей, отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах, работа в которых дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 16 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6. Должность логопеда учреждений здравоохранения, занятие которой дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

7. Госпитали для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним), а также центры восстановительной терапии для воинов-интернационалистов, работа в которых дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 14 процентов оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы.

8. Центры по профилактике и борьбе со СПИДом, подразделения, профессии (должности), работа в которых связана с непосредственным обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, дающая право на установление доплаты за специфику работы в учреждении в размере 24 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Профессии (должности) работников туберкулезных (противотуберкулезных) учреждений, за исключением перечисленных в пункте 9 настоящего приложения, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, лечебно-производственных (трудовых) мастерских при туберкулезных (противотуберкулезных) учреждениях, домов ребенка и групп в домах ребенка общего типа для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза и дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 16 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Профессии (должности) работников противотуберкулезных (туберкулезных) диспансеров, санаториев, отделений для лечения легочных больных (больниц, диспансеров и клиник), непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза и дает право на установление доплаты за специфику работы в учреждении (структурном подразделении) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

к Положению об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики

Размеры и порядок  
установления ежемесячной надбавки за выслугу лет

1. Работникам бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики (далее - Учреждения), за исключением работников, указанных в абзацах 2-5 пункта 1 Положения об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, работников, которые имеют право на ежемесячную надбавку за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) по основаниям, предусмотренным пунктом 2 настоящего приложения, за продолжительность работы в Учреждениях здравоохранения устанавливается надбавка за выслугу лет в зависимости от стажа работы в учреждениях здравоохранения:

- при наличии трех лет стажа работы - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии пяти лет стажа работы - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад; водителям выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации) устанавливается надбавка за выслугу лет в зависимости от стажа работы в учреждениях здравоохранения:

- при наличии трех лет стажа работы - 10 процентов оклада;
- при наличии пяти лет стажа работы - 20 процентов оклада;
- при наличии семи лет стажа работы - 30 процентов оклада.

3. Надбавка за выслугу лет выплачивается по основной работе.

4. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, засчитывается работникам, предусмотренным пунктами 1 и 2 настоящего приложения:

- время работы в учреждениях здравоохранения (в соответствии с номенклатурой медицинских организаций, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации) и государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах управления здравоохранением, централизованных бухгалтериях, обслуживающих учреждения здравоохранения;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел), если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социального обслуживания не превысил одного года;

- время работы на должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах, если ему предшествует и за ним следует работа в учреждении здравоохранения и социального обслуживания;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

5. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется тарификационной комиссией учреждения на основании трудовой книжки работника.

к Положению об оплате труда отдельных работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики

Перечень  
важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых  
рабочими

- 2.3.1. Наладка, регулировка, техническое обслуживание испытание кондиционеров;
- соединение трубопроводов отопительных панелей;
  - смена участков трубопроводов из чугунных и др. труб;
  - демонтаж-монтаж емкостных и секционных водонагревателей, калориферов, отопительных приборов, водомерных узлов;
  - опрессовка элеваторных узлов и систем отопления;
  - монтаж, техническое обслуживание, ремонт и регулирование ультразвукового, рентгеновского и другого оборудования с цифровым - программным управлением;
  - наладка, регулировка, техническое обслуживание и ремонт приточно-вытяжной вентиляции с электронным управлением с заменой элементов фильтрации;
  - техническое обслуживание и ремонт приборов регулирования температуры в датчиках давления в системах приточно-вытяжной вентиляции;
  - техническое обслуживание и ремонт схемы автоматики приточно-вытяжной вентиляции;
  - ремонт, регулировка, испытание электромагнитных приборов и механизмов;
  - наладка, регулировка, техническое обслуживание газификаторов;
  - регулировка, техническое обслуживание, испытание вакуумных компрессоров;
  - обслуживание и ремонт координатной телефонной станции внутренней телефонной связи;
  - обслуживание, программирование и ремонт цифровых мини АТС;
  - ремонт и обслуживание радиотелефонов всех стандартов, системных телефонов, факсов, современных проводных телефонных аппаратов;
  - монтаж и обслуживание устройств громкой связи;
  - монтаж, ремонт и обслуживание систем палатной сигнализации;
  - монтаж, ремонт и обслуживание системы тревожных кнопок;
  - систематизация данных линейно-кабельного хозяйства больницы (ведение электронной базы данных);
  - перевозка пациентов на автомобилях скорой медицинской помощи.



Председатель профсоюзной организации  
И.В. Булашкова



Главный врач З УР «РКТБ МЗ УР»  
Е.А. Тюлькина  
2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ БОЛЬНИЦА  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ» ЗА  
ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЗ СРЕДСТВ  
БЮДЖЕТА**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 27 октября 2014 года № 403 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики» и внесении изменений в нормативные правовые акты Правительства Удмуртской Республики, регулирующие условия оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 10 сентября 2019 года № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 октября 2015 года № 489 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров» и вводится в целях повышения эффективности деятельности работников по оказанию качественной медицинской помощи населению, усиления материальной заинтересованности работников всех категорий в получении высоких конечных результатов всего коллектива.

2. Премирование производится по предварительным результатам работы за месяц, квартал, год. Начисление и выплаты премий осуществляются в следующем месяце, квартале после отчетного, за выполнение государственного задания. За 4 квартал премия определяется исходя из ожидаемых выполнений показателей за квартал (государственное задание) в пределах выделенных ассигнований и начисляется в декабре месяце.

3. Основанием для начисления премий являются показатели оперативной, статистической и бухгалтерской отчетности.

4. На премирование работников направляется до 100% экономии фонда заработной платы, полученной за отчетный период, премия выплачивается за счет имеющейся экономии с начала года.

5. Премии всем работникам больницы начисляются за фактически отработанное время на должностной оклад либо в виде фиксированной суммой.

Главный врач, по согласованию с профсоюзным комитетом, имеет право выплачивать единовременные премии, повышать размер премиальных выплат отдельным работникам за достигнутые высокие качественные показатели и достижения в работе, за выполнение особо важных или срочных работ без учета фактически отработанного времени. Размер премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период и уволившимся в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, по сокращению штатов, призывом в ряды армии РФ и другим уважительным причинам – выплаты премий производятся за фактически отработанное время.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период и уволившимся по собственному желанию, премии не выплачиваются.

Отдельные работники могут быть не представлены к премиальным выплатам по решению коллектива структурного подразделения.

6. Премирование главного врача производится на основании приказа Министерства здравоохранения Удмуртской Республики.

Премирование заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений, производится на основании приказа главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премирование работников учреждения производится приказом главного врача по согласованию с профсоюзным комитетом на основании представления руководителей структурных подразделений.

7. Из экономии фонда заработной платы работники могут премироваться к государственным и профессиональным праздникам.

Премирование работников учреждения может осуществляться:

- за занятие призовых мест или за активное участие в различных смотрах и конкурсах;
- за многолетний добросовестный труд, в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию (работникам, проработавшим в учреждении не менее 5-ти лет);
- при присвоении Почетного звания, награждении почетными грамотами, благодарностями.

8. Настоящее Положение вводится в действие с момента утверждения и действует до замены его новым.

По решению трудового коллектива в данное Положение могут вводиться дополнения, изменения, но не чаще, чем один раз в год.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации  
«01» \_\_\_\_\_  
Иванова



Приложение № 5  
к Коллективному договору  
«01» \_\_\_\_\_  
«КРКТБ МЗ УР»  
Е.А. Тюлькина  
2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ  
КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ БОЛЬНИЦА МИНИСТЕРСТВА  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ», ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С  
ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, С УКАЗАНИЕМ ПЕРЕЧНЯ ВРЕДНЫХ  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ  
ПОЛУЧЕНИЕ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ**

**Основание:**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 года № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Таблица 1

№ пп	Подразделение	Перечень вредных производственных факторов
1	2	3
1	<b>Отделение анестезиологии – реанимации:</b> - заведующий отделением-врач-анестезиолог - реаниматолог - врач – анестезиолог – реаниматолог - старшая медицинская сестра - медицинская сестра – анестезист - младшая медицинская сестра по уходу	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.

2	<p><b>Бактериологическая лаборатория П</b>  <b>Бактериологическая лаборатория С</b>  - заведующий лабораторией - врач – бактериолог  - врач – бактериолог  - биолог  - фельдшер – лаборант  - лаборант  - санитарка</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
3	<p><b>Клиническая лаборатория П</b>  <b>Клиническая лаборатория С</b>  - заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики  - врач клинической лабораторной диагностики  - биолог  - фельдшер – лаборант  - медицинский лабораторный техник  - лаборант  - санитарка  <b>Воткинское отделение - поликлиника</b>  - медицинский лабораторный техник</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
4	<p><b>Кабинет молекулярно-генетических методов исследования Клинической лаборатории</b>  - врач клинической лабораторной диагностики  - лаборант</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
5	<p><b>Общепольничный персонал П</b>  <b>Общепольничный персонал С</b>  - медицинская сестра стерилизационной  - медицинский дезинфектор  - медицинская сестра процедурной <b>только в стационаре</b>  - старшая медицинская сестра по физиотерапии  - медицинская сестра по физиотерапии  - медицинская сестра (кабинета функциональной диагностики) <b>только в стационаре</b>  - санитарка (для работ в физиотерапевтическом кабинете (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))  <b>Воткинское стационарное отделение:</b>  - медицинский дезинфектор  - медицинская сестра (кабинета функциональной диагностики)</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>

6	<b>Эндоскопический кабинет:</b> - заведующий кабинетом - врач—эндоскопист - медицинская сестра (эндоскопического кабинета) - санитарка	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
7	<b>Консультативная поликлиника:</b> - медицинская сестра процедурной - санитарка (для работы в процедурной приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
8	<b>Взрослое диспансерное отделение:</b> - медицинская сестра процедурной - санитарка (для работы в процедурной (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
9	<b>Детское диспансерное отделение:</b> - медицинская сестра процедурной - санитарка (для работы в процедурной (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
10	<b>1 стационарное хирургическое торакальное отделение:</b> - медицинская сестра перевязочной - медицинская сестра процедурной ( <b>Операционный блок</b> ) - старшая операционная медицинская сестра - операционная медицинская сестра - санитарка (для работы в операционной) (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
11	<b>2 стационарное хирургическое торакальное отделение:</b> - медицинская сестра перевязочной - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
12	<b>3 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.

13	<b>4 стационарное отделение дифференциальной диагностики:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
14	<b>5 стационарное отделение детское:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
15	<b>6 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
16	<b>7 стационарное отделение для больных урогенитальным туберкулезом:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
17	<b>Хозяйственный отдел:</b> - машинист по стирке и ремонту спецодежды - мастер участка	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или
18	<b>Отдел материально-технического снабжения:</b> - электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования - электрогазосварщик - плотник - слесарь-сантехник	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
19	<b>Гараж:</b> - начальник гаража Автомобиль: ГАЗ-3221 (Т555ХВ) - водитель Автомобиль: - УАЗ-22069-04 (Х596МН) - УАЗ-396254 (Х597МН)	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.

20	<p><b>Воткинское противотуберкулезное отделение:</b>  <b>Воткинское отделение – поликлиника</b>  - медицинская сестра процедурной  - санитарка  <b>- Воткинское стационарное отделение</b>  - медицинская сестра палатная  - медицинская сестра процедурной  - младшая медицинская сестра по уходу за больными  - санитарка  <b>Дневной стационар</b>  - медицинская сестра палатная  - санитарка</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
21	<p><b>Отделение лучевой диагностики П:</b>  <b>Отделение лучевой диагностики С:</b>  - заведующий отделением-врач рентгенолог  - заведующий рентгеновским кабинетом – врач-рентгенолог  - врач-рентгенолог  - рентгенолаборант  - санитарка  <b>Воткинское отделение - поликлиника:</b>  - врач-рентгенолог  - рентгенолаборант</p>	<p>свинец и его соединения</p>
22	<p><b>Отделение анестезиологии – реанимации:</b>  -заведующий отделением-врач-анестезиолог - реаниматолог  - врач – анестезиолог – реаниматолог  - старшая медицинская сестра  - медицинская сестра – анестезист  - младшая медицинская сестра по уходу</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
23	<p><b>Бактериологическая лаборатория П</b>  <b>Бактериологическая лаборатория С</b>  - заведующий лабораторией - врач – бактериолог  - врач – бактериолог  - биолог  - фельдшер – лаборант  - лаборант  - санитарка</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>

24	<p><b>Клиническая лаборатория П</b>  <b>Клиническая лаборатория С</b>  - заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики  - врач клинической лабораторной диагностики  - биолог  - фельдшер – лаборант  - медицинский лабораторный техник  - лаборант  - санитарка  <b>Воткинское отделение - поликлиника</b>  - медицинский лабораторный техник</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
25	<p><b>Кабинет молекулярно-генетических методов исследования Клинической лаборатории</b>  - врач клинической лабораторной диагностики  - лаборант</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
26	<p><b>Общепольнический персонал П</b>  <b>Общепольнический персонал С</b>  - медицинская сестра стерилизационной  - медицинский дезинфектор  - медицинская сестра процедурной <b>только в стационаре</b>  - старшая медицинская сестра по физиотерапии  - медицинская сестра по физиотерапии  - медицинская сестра (кабинета функциональной диагностики) <b>только в стационаре</b>  - санитарка (для работ в физиотерапевтическом кабинете (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))  <b>Воткинское стационарное отделение:</b>  - медицинский дезинфектор  - медицинская сестра (кабинета функциональной диагностики)</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
27	<p><b>Эндоскопический кабинет:</b>  -заведующий кабинетом - врач–эндоскопист  - - медицинская сестра (эндоскопического кабинета)  - санитарка</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>
28	<p><b>Консультативная поликлиника:</b>  - медицинская сестра процедурной  - санитарка (для работы в процедурной) приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))</p>	<p>Биологический.  Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.</p>

29	<b>Взрослое диспансерное отделение:</b> - медицинская сестра процедурной - санитарка (для работы в процедурной (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
30	<b>Детское диспансерное отделение:</b> - медицинская сестра процедурной - санитарка (для работы в процедурной (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
31	<b>1 стационарное хирургическое торакальное отделение:</b> - медицинская сестра перевязочной - медицинская сестра процедурной ( <b>Операционный блок</b> ) - старшая операционная медицинская сестра - операционная медицинская сестра - санитарка (для работы в операционной) (приказ МЗ РФ от 15.11.2012г. № 932н))	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
32	<b>2 стационарное хирургическое торакальное отделение:</b> - медицинская сестра перевязочной - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
33	<b>3 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
34	<b>4 стационарное отделение дифференциальной диагностики:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
35	<b>5 стационарное отделение детское:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.

36	<b>6 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
37	<b>7 стационарное отделение для больных урогенитальным туберкулезом:</b> - медицинская сестра процедурной	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
38	<b>Хозяйственный отдел:</b> - машинист по стирке и ремонту спецодежды - мастер участка	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами
39	<b>Отдел материально-технического снабжения:</b> - электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования - электрогазосварщик - плотник - слесарь-сантехник	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
40	<b>Гараж:</b> - начальник гаража Автомобиль: ГАЗ-3221 (Т555ХВ) - водитель Автомобиль: - УАЗ-22069-04 (Х596МН) - УАЗ-396254 (Х597МН)	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.
41	<b>Воткинское противотуберкулезное отделение:</b> <b>Воткинское отделение – поликлиника</b> - медицинская сестра процедурной - санитарка <b>- Воткинское стационарное отделение</b> - медицинская сестра палатная - медицинская сестра процедурной - младшая медицинская сестра по уходу за больными - санитарка <b>Дневной стационар</b> -медицинская сестра палатная - санитарка	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.

42	<p><b>Отделение лучевой диагностики П:</b>  <b>Отделение лучевой диагностики С:</b>  - заведующий отделением-врач  рентгенолог  - заведующий рентгеновским кабинетом –  врач-рентгенолог  - врач-рентгенолог  - рентгенолаборант  - санитарка</p> <p><b>Воткинское отделение - поликлиника:</b>  - врач-рентгенолог  - рентгенолаборант</p>	Свинец и его соединения
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Приложение № 6  
к Коллективному договору



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА  
БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ РАБОТНИКАМИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты разработан в соответствии с межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н).

Таблица 1

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год (кол-во единиц или комплектов)
1	2	3
Врачи, лаборанты, средний и младший медицинский персонал, инструктор по лечебной физкультуре, кастаньянша, сестра-хозяйка (Приказ Минздрава СССР № 65, пр.2., п.1)	Халат х/б	2 шт.
	Колпак х/б или косынка х/б	2 шт.
	Полотенце	2 шт.
	Щетка для мытья рук	дежурная
Врачи, средний медицинский персонал операционных и перевязочных (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11.,п.1)	Фартук непромокаемый	дежурный
	Перчатки резиновые	до износа
	При работе в операционных с электроинструментом дополнительно:	
	Галоши диэлектрические	дежурные
	При работе кварцевых ламп дополнительно:	
Очки защитные	до износа	
Врачи, средний и младший медицинский персонал процедурных, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических, отоларингологических кабинетов (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.3,6)	Фартук непромокаемый	дежурный
	Перчатки резиновые	до износа

Врачи, средний и младший медицинский персонал, кастелянша, сестра-хозяйка обслуживающие инфекционных, туберкулезных больных в стационарах (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.4)	Платье х/б или костюм х/б	1 шт.
	Перчатки резиновые	до износа
	Тапочки кожаные на резиновой подошве	1 пара
	Чулки х/б или носки х/б	2 пары
	Респиратор марлевый	до износа
Врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.17)	Халат х/б	дежурный
	Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
	Перчатки резиновые	до износа
	Нарукавники непромокаемые	дежурные
	Очки защитные	до износа
	На мойке посуды дополнительно:	
	Галоши резиновые	дежурные
Врач, выезжающий в очаги инфекционных заболеваний (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.39)	Перчатки резиновые	до износа
	Респиратор марлевый	до износа
	Очки защитные	до износа
Врачи, средний и младший медицинский персонал работающие в рентгеновских кабинетах (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.14)	Фартук из просвинцованной резины	дежурный
	Юбка из просвинцованной резины	дежурная
	Перчатки из просвинцованной резины	дежурные
	Очки для адаптации	до износа
	При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:	
	Фартук непромокаемый	дежурный
	Перчатки резиновые	до износа
	Очки защитные	до износа
Биолог (Приказ Минздрава СССР № 65. пр.1 п.7)	Халат хлопчатобумажный	4 на 24
	Колпак или косынка хлопчатобумажная	4 на 24
	Полотенце	4 на 24
Младший медицинский персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.24)	Фартук непромокаемый	дежурный
	Перчатки резиновые	до износа
	Галоши резиновые	дежурные
Медицинский дезинфектор (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68, пр.11., п.40)	Комбинезон хлопчатобумажный	дежурные
	Ботинки кожаные	дежурные
	Перчатки резиновые анатомические	до износа
	Нарукавники из непромокаемой ткани	дежурные
	Чулки хлопчатобумажные или носки хлопчатобумажные	2 пары
	Респиратор	до износа

	При работе в помещении дезинфекционной камеры дополнительно:	
	Рукавицы комбинированные	дежурные
	Очки защитные	до износа
Работники аптечных складов (Приказ Минздрава СССР № 65, пр.2, п.8)	Халат х/б	3 шт. на 2 года
	Колпак х/б или косынка х/б	3 шт. на 2 года
Архивариус (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.7)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с точечным покрытием	3 пары
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
Агент по снабжению (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.187)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
Водитель (Приказ № 997н, п.11) (Постановление Минтруда и соц.развития РФ № 68 п.117,49) (Приказ № 297 п.2)	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
	Жилет сигнальный – 2 класс защиты	1 шт.
Гардеробщик (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п. 19)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Заведующий складом, кладовщик (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.31,49)	При работе с прочими грузами, материалами:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
Лифтер (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.69)	При выполнении работ в стационарах:	
	Халат х/б	1 шт.
	Колпак х/б или косынка х/б	1 шт.
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Машинист по стирке и ремонту спецодежды (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.115)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
Подсобный рабочий (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.21)	При работе с прочими грузами, материалами:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Плотник (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.127)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Перчатки с точечным покрытием	до износа
	Очки защитные	до износа
	Наплечники защитные	дежурные
Сторож (вахтер) (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.163)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Слесарь-сантехник (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п. 148)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
Уборщик производственных и служебных помещений (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.170)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат для защиты от общих	1 шт.

	производственных загрязнений и механических воздействий	
	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
Уборщик территорий (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.19)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Шеф-повар, повар (Приказ Минздрава СССР № 65, пр.2., п.12)	Колпак х/б или косынка х/б	2 шт.
	Куртка х/б	2 шт.
	Нарукавники	2 пары
	Брюки х/б или юбка х/б	2 шт.
	Фартук х/б	2 шт.
	Тапочки	1 пара на 6 мес.
	Полотенце для рук	Дежурное
	Полотенце для лица	2 шт.
Кухонный рабочий (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.60)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	При работе в овощехранилищах дополнительно:	
	Жилет утепленный	1 шт.
	Валенки с резиновым низом	по поясам
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.189)	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от	1 комплект

	общих производственных загрязнений и механических воздействий	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Перчатки с точечным покрытием	до износа
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные
	Перчатки диэлектрические	дежурные
	Щиток защитный лицевой	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
Электрогазосварщик (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н, п.17)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
	Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки с точечным покрытием	до износа
	Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
Маляр (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н п.40)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
	Головной убор	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар
	Щиток защитный лицевой	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	При наружных работах зимой дополнительно:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара на 1,5 год
	Сапоги кожаные утепленные с	1 пара на 1,5 год

	защитным подноском или		
	Валенки с резиновым низом	1 пара на 1,5 год	
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющим вкладышами	3 пары на 1 год	
Столяр (Приказ Минтруда и соц.защиты РФ № 997н п.162)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющий прокладке	1 шт.	
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
	Перчатки с точечным покрытием	до износа	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
	Щиток защитный лицевой или	до износа	
	Очки защитные	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
	При наружных работах зимой дополнительно:		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющий прокладке	1 шт. на 2 года	
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года	

Приложение № 7  
к Коллективному договору



Иванова



УР «РКТБ МЗ УР»

Е.А. Тюлькина  
2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ  
БЕСПЛАТНО СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И  
НОРМЫ ИХ ВЫДАЧИ БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Таблица 1

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование должности	Норма выдачи на 1 работника в месяц
<b>I. Защитные средства</b>				
1	Средство гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее- СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	Маляр, мастер участка, плотник, столяр, слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, электрогазосварщик, водитель автомобиля	100 мл
2	Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот,	Врачи, средний и младший медицинский персонал, слесарь-сантехник, уборщик	100 мл

	кожу) или средства комбинированного действия	щелочей, солей, щелочемасленными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами, и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой обуви.	служебных помещений, уборщик территории, кухонный рабочий, маляр, машинист по стирке и ремонту спецодежды	
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	Маляр	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	Уборщик территории	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологически вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериальноопасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	Врачи, средний и младший медицинский персонал	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 <sup>0</sup> Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Подсобный рабочий, уборщик территории	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>				
7	Очищающие	Работы, связанные с	Все работники	200 г (мыло)

	средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	легкосмываемыми загрязнениями	учреждения ( в местах общего назначения)	туалетное) или 250 мл (жидкое моющие средства в дозированных устройствах)
	Для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие средства в дозированных устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли ( в том числе угольная, металлическая	Электромонтер по обслуживанию и ремонт электрооборудования, водитель автомобиля, маляр, слесарь- сантехник, плотник, столяр, энергетик, техник	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозированных устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли ( в том числе угольная, металлическая)	Электромонтер по обслуживанию и ремонт электрооборудования, водитель автомобиля, маляр, слесарь- сантехник, плотник, столяр, подсобный рабочий.	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>				
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли ( в том числе угольной, стекольной и другими), СОЖ на водной и масляной основе, с водой и	Средний и младший медицинский персонал кухонный рабочий, повар, столяр, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, маляр, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории,	100 мл

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

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель ЦПО РКГВ  
 Г.В. Бузанакова  
 «07.08.2022 г.»

УТВЕРЖДАЮ  
 Главный врач БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»  
 Е.А. Тюлькина  
 «06.08.2022 г.»

Приложение № 8  
 к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,  
 РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК В БУЗ УР  
 «РКТБ МЗ УР»**

Таблица 1

№ п/п	Должность	Количество дней (в кал.дн.)
<b>Администрация</b>		
1.	Заместитель главного врача по медицинской части	14
2.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе – врач-фтизиатр	14
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
4.	Заместитель главного врача по общим вопросам	14
5.	Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе	14
6.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
7.	Главная медицинская сестра	14
<b>Отдел автоматизированной системы управления производством</b>		
8.	Начальник отдела	14
9.	Техник-программист	14
10.	Инженер-электроник	14
11.	Программист	14
12.	Оператор ЭВМ	14
<b>Отдел по защите информации</b>		
13.	Начальник отдела	14
14.	Специалист по защите информации	14
<b>Планово-экономический отдел</b>		
15.	Главный специалист	14
16.	Экономист ведущий	14
17.	Экономист	14
<b>Отдел кадров и делопроизводства</b>		
18.	Начальник отдела	14
19.	Специалист по кадрам ведущий	14
20.	Инспектор по кадрам	14
21.	Машинистка	14
22.	Делопроизводитель	14
<b>Общебольничный немедицинский персонал</b>		
23.	Администратор	14
24.	Специалист по охране труда	14
25.	Секретарь-машинистка	14

26.	Машинистка	14
<b>Отдел контрактной службы</b>		
27.	Начальник отдела	14
28.	Специалист ведущий	14
<b>Юридический отдел</b>		
29.	Начальник юридического отдела	14
30.	Юрисконсульт 1 категории	14
<b>Хозяйственный отдел</b>		
31.	Начальник отдела	14
32.	Мастер участка	14
33.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	14
34.	Гардеробщик	14
35.	Лифтер	14
36.	Уборщик территорий	14
37.	Уборщик производственных и служебных помещений	14
38.	Заведующий складом	14
39.	Заведующий хозяйством	14
40.	Подсобный рабочий	14
41.	Кастелянша	14
42.	Швея	14
43.	Маляр	14
<b>Пищеблок</b>		
44.	Заведующий производством (шеф-повар)	14
45.	Повар 4 разряда	14
46.	Кухонный рабочий по классу 3.2 ( по СОУТ)	14
47.	Кухонный рабочий по классу 3.1 ( по СОУТ)	7
<b>Отдел материально-технического снабжения</b>		
48.	Начальник отдела	14
49.	Инженер	14
50.	Техник	14
51.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	14
52.	Электрогазосварщик	14
53.	Плотник	14
54.	Столяр	14
55.	Телефонист	14
56.	Слесарь-сантехник	14
57.	Сторож (вахтер)	14
<b>Отдел снабжения</b>		
58.	Старший агент по снабжению	14
59.	Заведующий центральным складом	14
60.	Заведующий складом	14
61.	Подсобный рабочий	14
<b>Гараж</b>		
62.	Начальник гаража	14
63.	Водитель автомобиля	14
<b>Отделение анестезиологии - реанимации</b>		
64.	Заведующий отделением – врач – анестезиолог – реаниматолог	21
65.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	21
66.	Старшая медицинская сестра	21

67.	Медицинская сестра-анестезист	21
68.	Младшая медицинская сестра по уходу за больным	21
<b>1 стационарное хирургическое торакальное отделение</b>		
69.	Заведующий отделением – врач – торакальный хирург	14
70.	Врач – торакальный хирург	14
71.	Врач - терапевт	14
72.	Медицинский брат палатный	14
73.	Медицинская сестра палатная	14
74.	Медицинская сестра процедурной	14
75.	Медицинская сестра перевязочной	14
76.	Операционная медицинская сестра	14
77.	Старшая операционная медицинская сестра	14
78.	Старшая медицинская сестра	14
79.	Санитарка	14
80.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
81.	Сестра хозяйка	14
<b>2 стационарное хирургическое торакальное отделение</b>		
82.	Заведующий отделением – врач – торакальный хирург	14
83.	Врач – торакальный хирург	14
84.	Медицинский брат палатный	14
85.	Медицинская сестра палатная	14
86.	Медицинская сестра процедурной	14
87.	Медицинская сестра перевязочной	14
88.	Старшая медицинская сестра	14
89.	Санитарка	14
90.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
91.	Сестра хозяйка	14
<b>3 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом</b>		
92.	Заведующий отделением - врач - фтизиатр	14
93.	Врач-фтизиатр	14
94.	Старшая медицинская сестра	14
95.	Медицинская сестра процедурной	14
96.	Медицинская сестра палатная	14
97.	Медицинская сестра по уходу за больными	14
98.	Медицинский брат палатный	14
99.	Санитарка	14
100.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
101.	Сестра-хозяйка	14
<b>4 стационарное отделение дифференциальной диагностики</b>		
102.	Заведующий отделением - врач - фтизиатр	14
103.	Врач-фтизиатр	14
104.	Старшая медицинская сестра	14
105.	Медицинская сестра процедурной	14
106.	Медицинская сестра палатная	14
107.	Санитарка	14
108.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
109.	Сестра-хозяйка	14
<b>5 стационарное отделение детское</b>		
110.	Заведующий отделением – врач фтизиатр	14

111.	Врач-фтизиатр	14
112.	Врач-педиатр	14
113.	Старшая медицинская сестра	14
114.	Медицинская сестра процедурной	14
115.	Медицинская сестра палатная	14
116.	Медицинская сестра по уходу за больными	14
117.	Санитарка	14
118.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
119.	Сестра-хозяйка	14
120.	Воспитатель	14
<b>6 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом</b>		
121.	Заведующий отделением – врач фтизиатр	14
122.	Врач-фтизиатр	14
123.	Врач-инфекционист	14
124.	Старшая медицинская сестра	14
125.	Медицинская сестра процедурной	14
126.	Медицинская сестра палатная	14
127.	Санитарка	14
128.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
129.	Сестра-хозяйка	14
<b>7 стационарное отделение для больных урогенитальным туберкулезом</b>		
130.	Заведующий отделением – врач -фтизиатр	14
131.	Врач-фтизиатр	14
132.	Врач-акушер-гинеколог	14
133.	Врач-уролог	14
134.	Врач-травматолог-ортопед	14
135.	Старшая медицинская сестра	14
136.	Медицинская сестра процедурной	14
137.	Медицинская сестра перевязочной	14
138.	Медицинская сестра палатная	14
139.	Санитарка	14
140.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
141.	Сестра-хозяйка	14
<b>Воткинское стационарное отделение</b>		
142.	Заведующий отделением – врач фтизиатр	14
143.	Врач-фтизиатр	14
144.	Старшая медицинская сестра	14
145.	Медицинская сестра процедурной	14
146.	Медицинская сестра палатная	14
147.	Санитарка	14
148.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
149.	Сестра-хозяйка	14
<b>Взрослое диспансерное отделение</b>		
150.	Заведующий отделением - врач фтизиатр	14
151.	Врач - фтизиатр	14
152.	Врач - фтизиатр участковый	14
153.	Старшая медицинская сестра	14
154.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
155.	Медицинская сестра участковая	14

156.	Медицинская сестра процедурной	14
157.	Сестра-хозяйка	14
158.	Санитарка	14
159.	Медицинский регистратор	14
160.	Уборщик служебных помещений	14
<b>Детское диспансерное отделение</b>		
161.	Заведующий отделением – врач-фтизиатр	14
162.	Врач - фтизиатр	14
163.	Врач-фтизиатр участковый	14
164.	Старшая медицинская сестра	14
165.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
166.	Медицинская сестра участковая	14
167.	Медицинская сестра процедурной	14
168.	Санитарка	14
169.	Медицинский регистратор	14
170.	Сестра-хозяйка	14
<b>Консультативная поликлиника</b>		
171.	Заведующий консультативной поликлиники - врач фтизиатр	14
172.	Врач-фтизиатр	14
173.	Старшая медицинская сестра	14
174.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
175.	Медицинская сестра процедурной	14
176.	Санитарка	14
177.	Медицинский регистратор	14
178.	Сестра-хозяйка	14
<b>Воткинское отделение - поликлиника</b>		
179.	Заведующий отделением - врач фтизиатр	14
180.	Врач - фтизиатр	14
181.	Врач - фтизиатр участковый	14
182.	Старшая медицинская сестра	14
183.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
184.	Медицинская сестра участковая	14
185.	Медицинская сестра процедурной	14
186.	Санитарка	14
187.	Медицинский регистратор	14
<b>Структурное подразделение «Общепольничный персонал»</b>		
188.	Заведующий физиотерапевтическим отделением – врач физиотерапевт	14
189.	Заведующий кабинетом функциональной диагностики – врач функциональной диагностики	14
190.	Врач-стоматолог-терапевт	14
191.	Врач-акушер-гинеколог	14
192.	Врач-офтальмолог	14
193.	Врач-оториноларинголог	14
194.	Врач-терапевт	14
195.	Врач-фтизиатр	14
196.	Врач функциональной диагностики	14
197.	Врач-пульмонолог	14
198.	Врач-невролог	14
199.	Врач-хирург	14

200.	Врач-диетолог	14
201.	Врач по лечебной физкультуре	14
202.	Врач психиатр-нарколог	14
203.	Старшая медицинская сестра стерилизационной	14
204.	Старшая медицинская сестра	14
205.	Старшая медицинская сестра по физиотерапии	14
206.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
207.	Медицинская сестра (кабинета функциональной диагностики)	14
208.	Медицинская сестра стерилизационной	14
209.	Медицинская сестра диетическая	14
210.	Медицинская сестра приемного покоя	14
211.	Медицинская сестра процедурной	14
212.	Медицинская сестра (оториноларингологического кабинета)	14
213.	Медицинский регистратор (медицинского архива)	14
214.	Медицинская сестра по физиотерапии	14
215.	Медицинский дезинфектор	14
216.	Инструктор по трудовой терапии	14
217.	Инструктор по лечебной физкультуре	14
218.	Помощник врача-эпидемиолог	14
219.	Заведующий аптекой-провизор	14
220.	Провизор-технолог	14
221.	Санитарка	14
222.	Сестра-хозяйка	14
<b>Бактериологическая лаборатория</b>		
223.	Заведующий лабораторией – врач бактериолог	14
224.	Врач бактериолог	14
225.	Биолог	14
226.	Фельдшер - лаборант	14
227.	Лаборант	14
228.	Санитарка	14
<b>Клиническая лаборатория</b>		
229.	Заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики	14
230.	Биолог	14
231.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
232.	Фельдшер - лаборант	14
233.	Медицинский лабораторный техник	14
234.	Лаборант	14
235.	Санитарка	14
236.	Сестра-хозяйка	14
<b>Отделение лучевой диагностики</b>		
237.	Заведующий отделением – врач – рентгенолог	21
238.	Заведующий рентгеновским кабинетом – врач – рентгенолог	21
239.	Врач – рентгенолог	21
240.	Врач ультразвуковой диагностики	14
241.	Медицинская сестра (кабинета УЗИ)	14
242.	Рентгенолаборант	21
243.	Санитарка	21
<b>Отдел внебюджетной деятельности</b>		

244.	Начальник отдела	14
245.	Менеджер	14
246.	Кассир	14
247.	Врач-фтизиатр	14
248.	Врач-психиатр	14
249.	Врач-дерматовенеролог	14
250.	Врач-профпатолог	14
251.	Врач-акушер-гинеколог	14
252.	Врач-офтальмолог	14
253.	Врач-оториноларинголог	14
254.	Врач-бактериолог	14
255.	Врач-рентгенолог	14
256.	Медицинская сестра врачебного кабинета	14
257.	Лаборант	14
258.	Рентгенолаборант	14
259.	Санитарка	14
<b>Организационно-методический отдел</b>		
260.	Заведующий организационно-методическим отделом - врач-фтизиатр	14
261.	Врач-фтизиатр	14
262.	Фельдшер	14
263.	Медицинский статистик	14
<b>Кабинет эпидемиологического мониторинга туберкулеза</b>		
264.	Заведующий кабинетом - врач-фтизиатр	14
265.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
<b>Кабинет методической профилактики туберкулеза</b>		
266.	Заведующий кабинетом - врач-методист	14
267.	Врач по общей гигиене	14
268.	Врач-методист	14
269.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
<b>Кабинет организационно-методической работы</b>		
270.	Врач-фтизиатр	14
271.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
272.	Медицинский статистик	14
<b>Кабинет медико-социальной помощи</b>		
273.	Заведующий кабинетом - врач-методист	14
274.	Врач-методист	14
275.	Медицинская сестра (врачебного кабинета)	14
276.	Медицинский психолог	14
<b>Эндоскопический кабинет</b>		
277.	Заведующий эндоскопическим кабинетом – врач – эндоскопист	14
278.	Врач-эндоскопист	14
279.	Медицинская сестра (эндоскопического кабинета)	14