



Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

Абдулаева М.А. /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«02» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)



ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

Магаева М.М. /Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«02» апреля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан
«Республиканский психоневрологический диспансер»
(наименование медицинской организации)
на 2025 - 2028 годы

Принят на конференции работников
Государственное
бюджетное учреждение Республики Дагестан «Республиканский
психоневрологический диспансер»
(наименование медицинской организации)
Протокол № 1 от «02» апреля 2025 г.

Дата вступления
коллективного договора в силу
02 апреля 2025 года

Зарегистрирован
Регистрационный № 225 в ГКУ РД 2834 в МО, Махачкала (орган по труду)

« 21 » 04 2025 г.

Махачкала 2025 год

Протокол подписания Коллективного договора
Государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан
«Республиканский психоневрологический диспансер»
(наименование медицинской организации)
на 2025-2028 годы

02 апреля 2025 г.

Город Махачкала

В ходе коллективных переговоров между государственным бюджетным учреждением Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» Абдулаевой Марьям Алибеговной и председателем ППО Магаевой Мариной Мутаевной стороны пришли к соглашению по всем вопросам.

Коллективный договор государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» на 2025-2028 годы обсужден и принят 02 апреля 2025 года на конференции работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер», вступает в силу с 02.04. 2025 года действует до 02.04.2028 года.

Конференция государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» поручила подписать Коллективный договор ГБУ РД «РПНД» на срок на 2025-2028 годы от имени работодателя главному врачу государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» Абдулаевой Марьям Алибеговны и от имени работников – председателю Первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» Магаевой Марины Мутаевны.

Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 / Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора.
3. Рабочее время.
4. Время отдыха. Отпуска.
5. Оплата труда.
6. Охрана труда. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанности сторон в области охраны труда.
7. Гарантия в области занятости.
8. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.
9. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации.
10. Развитие социального партнерства.
11. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников.
12. Наставничество.
13. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер» (далее - ГБУ РД «РПНД») на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер», в лице главного врача Абдулаевой Марьям Алибеговны, именуемый далее «Работодатель» и «Работники» государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер», в лице ее председателя Магаевой Марины Мутаевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее – Стороны.

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

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

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

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

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

По вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, профсоюзная организация вправе не оказывать содействие по защите прав

работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер» (далее - ГБУ РД «РПНД»), ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.8.8. добиваться стабильного финансового положения организации;

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

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

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

1.8.12. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета

в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4 статьи 135, часть 3 статей 152 154 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ) (вносится в коллективный договор только в случае, если Правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к нему);

- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ);

- при необходимости определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);

- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214¹ ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);

- определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с

переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей (часть 5 статьи 326 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статьи 8, 372 ТК РФ).

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

1.9. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);

- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (часть 1 статьи 224 ТК РФ);

- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (статья 229 ТК РФ);

- в иных комиссиях, созданных в медицинской организации.

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

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (часть 2 статьи 29 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 статьи 135 ТК РФ);

- добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятии локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом (ст. 8, 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (статья 370 ТК РФ);

- выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ);

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (статья 370 ТК РФ);

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области

занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов Профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами Профсоюза и членов их семей.

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

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

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

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

1.11.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

1.12. Работники обязуются:

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

1.12.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем;

1.12.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.12.4. выполнять установленные нормы труда;

1.12.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, в том числе, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.12.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.12.7. воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.13. Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

1.13.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.

1.13.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет в соответствии со статьей 43 ТК РФ (с корректировкой основных положений в условиях

меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.13.3. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.13.4. Продление действия коллективного договора на новый срок, оформляется отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируется в государственном учреждении службы занятости населения муниципального образования в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

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

1.14.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) медицинской организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ и статьи 377 ТК РФ).

1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего Договора.

1.17. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.18. В течение семи дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

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

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

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

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

1.23. При проведении контроля за выполнением настоящего Договора представители

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

II. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились, что:

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

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

2.1.3. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

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

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

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

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

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

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели ветерана боевых действий, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

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

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

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

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника (за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж)

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

2.11. При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с

работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

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

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

III. Рабочее время

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

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

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

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

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

- для педагогических работников продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

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

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

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

- для инвалидов I или II групп - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (статья 92 ТК РФ), при этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (92 Трудового Кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст.23 в ред. Федерального закона от 29.05.2024 № 108-ФЗ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников (не медицинских), условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

3.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части 1 статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в

неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.10. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей — инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, 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, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные

дни, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 259 ТК РФ).

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

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

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

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

IV. Время отдыха. Отпуска.

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

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

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

4.3. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст.115 ТК РФ, ФЗ от 08.08.2024г № 268-ФЗ, ст.23 в ред. Федерального закона от 29.05.2024 N 108-ФЗ).

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

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

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

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации (ст.260

ТК РФ);

- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации (ч. 4 ст. 123 ТК);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет*(ст. 262.2 ТК)

* Льгота предоставляется до достижения младшим из детей 14 лет или одному из старших – 18. Как только младшему исполнилось 14 или одному из старших – 18, сотрудник теряет право на льготу (Закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ);

- несовершеннолетним работникам;
- работнику, который ранее был отозван из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
- супруге военнослужащего (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
- лицам, отнесенным к категории ветеранов Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»;
- донорам крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» (ч 1, 2 ст. 23 Закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ);
- лицам, работающим по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность (ст. 14–19 Закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ);
- сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график (ст.122ТК РФ);
- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракт, либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (9 ст. 351.7 ТК);

-работникам, которым присвоено почетное звание «Народный...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Республики Дагестан;

- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Закона от 15.05.1991 № 1244-1).

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

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

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

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

4.7.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением к Договору, разработанным с учетом: - постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

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

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, и при условии установления по результатам СОУТ класса вредности 3.1. имеют право на сохранение всех видов компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том случае, если условия труда на рабочем месте остались неизменными. Порядок и условия осуществления данных мер не могут быть ухудшены. Работодатель не вправе отменить (изменить) ранее назначенные компенсации (п. 3 ст. 15 Закона № 421-ФЗ).

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

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

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

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

4.7.4. за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ) (приложение № 10);

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

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

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

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

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

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

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 к. д.;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 к. д.;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 к. д.;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. - до 14 к. д.;
- ветеранам боевых действий на территории других государств - до 35 к. д.;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 к. д.;
- работающим инвалидам - до 60 к. д. в году;
- работникам в случае их болезни до 3-х дней в году без документального подтверждения факта болезни;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 мес. в рабочем году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- а) работникам, дети которых идут в первый класс 1 день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;
- в) в связи с бракосочетанием работника 3 дня;
- г) в связи с переездом на новое место жительства 2 дня
- д) для участия в похоронах близких 3 дня

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со

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

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

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

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

- женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.12. В соответствии со статьей 256 ТК РФ и Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, от 19.05.1995 № 81-ФЗ, лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и получают ежемесячное пособие, продолжают получать его в полном объеме в следующих случаях:

- если прекратят отпуск по уходу за ребенком и выйдут на работу на полный день (в т.ч. на условиях дистанционной работы или на дому);
- если, находясь в отпуске по уходу за ребенком, выйдут на работу на неполный день (в т.ч. на условиях дистанционной работы или на дому);
- если, находясь в отпуске по уходу за ребенком у одного работодателя, выйдут на работу на полный или неполный день к другому работодателю (в т.ч. на условиях дистанционной работы или на дому).

Отказать в досрочном прекращении отпуска работодатель не сможет (ст. 256 ТК РФ).

4.13. В соответствии со статьей 186 ТК РФ работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

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

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

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

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

4.18. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений (статья 370 ТК РФ);

- предоставлять мотивированное мнение при утверждении графика отпусков, при

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

V. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1 Система оплаты труда работников медицинской организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер» разработано в соответствии с постановлением Правительства РД на соответствующий календарный год и Перечнем платных услуг, предоставляемых медицинскими организациями за счет средств предприятий, учреждений, организаций и личных средств граждан, утвержденных постановлением Правительства РД и приказом Министерства здравоохранения РД, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Считать оплату труда работников государственной системы здравоохранения Республики Дагестан, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности. Установление объемов финансирования Организаций и разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников медицинских организаций осуществлять, руководствуясь Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012 года и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из различных бюджетов, отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожными картами»).

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.9. Обеспечивать систематический контроль:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2.4. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии

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

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

5.2.7. Сроком выплаты заработной платы является 10-ое число следующего за отчетным, срок выдачи аванса 25-ое число текущего месяца. Работникам, принятым на работы впервые, приступившим к исполнению трудовых обязанностей после отпуска и другим причинам в период с 01 по 10 число любого месяца выплата заработной платы (аванса) производится через 15 дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

РФ).

5.2.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

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

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

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

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

5.2.14. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья № 236 Трудового Кодекса РФ).

5.2.15. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты, за первые два часа - не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере от величины зарплаты сотрудника с учетом всех получаемых компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. С учетом этих изменений работодатели должны внести поправки в свои локальные акты, устанавливающие порядок оплаты сверхурочной работы.

Если соответствующие локальные акты предусматривают оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем размер оплаты, установленный новой редакцией ч.1 ст.152 ТК РФ, то работодатели не обязаны пересматривать условия трудового договора, коллективного договора, локального акта или соглашения.

5.2.16. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ, в том числе выплаты стимулирующего характера, за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер выплат определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации для каждого работника по результатам его труда в соответствии с разработанными в Организации критериями оценки деятельности работников и методики определения размера выплат стимулирующего характера.

Производить распределение стимулирующих выплат по критериям оценки деятельности работников 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом руководителя Организации:

1 уровень – структурное подразделение, формируется из 3 и более человек:

руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение работниками структурного подразделения показателей эффективности;

- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным в Организации документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой их работы.

2 уровень – центральная комиссия Организации, формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель) Организации, экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации и др.

Функции комиссии:

- распределяет стимулирующие выплаты по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;

- определяет размер стимулирующей выплаты заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

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

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

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

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

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

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

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

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

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

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

класс 3, подкласс 3.1 – не менее 12% оклада (должностного оклада);
класс 3, подкласс 3.2 – не менее 25% оклада (должностного оклада);
класс 3, подкласс 3.3 – не менее 25% оклада (должностного оклада);

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

5.4. В соответствии со ст.153 ТК РФ, с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, а также писем Минтруда от 29.10.2018 №14-2/ООГ-8616, от 26.10.2018 №14-2/ООГ-8551 и от 02.11.2018 №14-1/В-872, а именно: при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

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

- рабочим - из расчета оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- медицинским, фармацевтическим работникам, специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, - в размере 100 процентов часовой оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

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

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

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

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

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

VI. Охрана труда

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

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

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

- организует работу по условиям и охране труда в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством РД и локальными правовыми актами.

- создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом требований приказа Минтруда России от 29.10.2021 N776н.

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций, установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н.

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

- создает при численности работников более 50 человек службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и определяет структуру и численность службы охраны труда, в соответствии с требованиями законодательства и приказом Минтруда России от 31.01.2022 N 37 (ст. 223 ТК РФ).

- оказывает методическую и иную помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение и проверку знаний требований по охране труда, представляет им оплачиваемое время для осуществления функций контроля, а также по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10–ФЗ.

- устанавливает членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, а также членам комиссии по проведению специальной оценки условий труда для участия в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, опроса и информирования работников об условиях труда на их рабочих местах нормируемое и оплачиваемое время по должности (специальности) или профессии - 6 часов в неделю.

- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

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

- организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии

с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

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

Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение № 5).

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

Определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием отделений, подразделений учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работники кадровых служб (ответственные) направляют лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в лечебные учреждения, проводящие медицинский осмотр (Приложение № 6).

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

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

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

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

- осуществляет допуск должностных лиц органов исполнительной власти государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственного контроля (надзора) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей выборных органов и инспекторов труда Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимых экспертиз условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 214, 370 ТК РФ).

- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 772н.

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

- проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ)

- обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2

процент суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- учет мнения Профсоюзного комитета при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;
- контроль с участием уполномоченных по охране труда Профсоюза за соблюдением работниками требований охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями законодательства;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний включает обеспечение мер по снижению травматизма. Это прописано в законе от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Финансирование ведется на основании Правил, утвержденных (Приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 347н (зарегистрирован в Минюсте 19 ноября 2024 г.)

- правила вступают в силу с 1 января 2025г.

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

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

- по инвалидности I группы – 0,75 годового заработка;
- по инвалидности II группы – 0,5 годового заработка;
- по инвалидности III группы – 0,25 годового заработка

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

- участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и информирование об авариях,

групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток территориальное объединение профсоюзов (региональную, межрегиональную организации Профсоюза);

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

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

Возврат средств с ФСС на мероприятия по охране труда:

- ведет в установленном порядке учет средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов, и представляет в территориальный орган ФСС отчет об их использовании в соответствии Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными Финансирование ведется на основании Правил, утвержденных (Приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 347н)

Обеспечивает целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер.

- осуществляет ежегодное планирование мероприятий по охране труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также мероприятий, указанным в пункте 2 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных (Приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 347н).

- работодатель до 1 августа текущего года вправе направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными (Приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 347н).

- работодатель (в случае возможности) обязуется до 1 ноября текущего года направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление об установлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2012 № 524, и Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденной приказом Минтруда России от 01.08.2012 № 39н.

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

- несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работник

увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Перечень норм бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов прилагается к коллективному договору (Приложение № 9).

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

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

- проводит с участием Профсоюзного комитета полугодовой анализ состояния условий труда на рабочих местах и занятым на них работникам.

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

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

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда.
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

6.5. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на

рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

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

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

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

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, гражданской обороне, правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- осуществлять контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда.

- оказывать содействие в организации проведения производственного контроля условий труда и обнаружения, распознавания и описания профессиональных рисков, в контроле за соблюдением Методики проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и объективностью её результатов, а также соблюдением размеров предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

- принимать участие в разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования охраны труда.

- разрабатывать и направлять предложения по улучшению работы по охране труда и сохранению здоровья работников учреждения и его структурных подразделений.

- участвовать в разработке планов по вопросам охраны труда и другим вопросам, направленным на обеспечение безопасной деятельности учреждения.

- участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы.

- участвовать в работе комиссий по оценке профессиональных рисков.

- направлять мотивированное мнение в адрес Работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд.

- обучать представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда.

- контролировать выполнение законодательства по вопросам страхового возмещения вреда, причиненного работнику в результате производственной травмы и профессионального

заболевания в связи с его профессиональной деятельностью, а также семьям погибших членов Профсоюза.

6.7. Профсоюзный комитет по вопросам условий и охраны труда:

- организует работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и иными положениями, и Регламентами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

- информирует вышестоящие органы Профсоюза о результатах проводимой работы и возникающих проблемах при реализации полномочий по осуществлению контроля в области условий и охраны труда.

- для направления Работодателю на заседании утверждает мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд.

6.8. Специальная оценка условий труда (СОУТ).

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

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

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

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ), в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда на каждом рабочем месте осуществляется не реже одного раза в пять лет.

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

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

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

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

При реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по

сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ФЗ №421 от 28.12.2013 г.).

Результаты специальной оценки условий труда применяются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание и при установлении диагноза профессионального заболевания по итогам оценки состояния здоровья;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда;
- определения объемов санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников с учетом государственных нормативных требований охраны труда;
- принятия решения об ограничении труда для отдельных категорий работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения объема и периодичности проведения работ по мониторингу условий труда;
- контроля состояния условий труда на рабочих местах.

VII. Гарантии в области занятости

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

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

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

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

7.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения

массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

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

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в государственном бюджетном учреждении Республики Дагестан «Республиканский психоневрологической диспансер» в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в медицинской организации работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеют право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала медицинской организации.

В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

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

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

- работники, имеющим семью (при наличии 2-х и более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, или получающих от него помощь, являющуюся для него единственным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- члены Профсоюза;
- проработавшим более 10 лет в данном учреждении;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего

образования или среднего профессионального образования;

- близкие родственники (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) которых, проходили службу в зоне СВО.

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется:

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

- издать приказы с указанием причин, сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся высвобождением работников и учитывающей преимущественное право оставления на работе;

- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 ТК РФ).

- оказывать, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата организации и т.д.

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

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

7.2.4. Согласно пункту 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

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

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

7.2.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работникам другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81, статья 180 ТК РФ).

- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения

рабочих мест (ст. 74 ТК РФ).

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

- обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в медицинскую организацию по их предварительным договорам или заявкам, с выплатой им компенсационных гарантий, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ.

- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

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

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

7.2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке программы занятости.
- обеспечивать защиту прав и законных интересов работников, являющихся членами Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.

- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и аккредитации работников.

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

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

8.1. Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

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

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

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

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

- защиты социально – трудовых, экономических и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;

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

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

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

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

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

- экономического положения медицинской организации;
- реорганизации (ликвидации) медицинской организации, ее структурных подразделений;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- организационных или технологических изменений условий труда, влекущих за собой изменение определённых сторонами условий трудового договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- рассматривает в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимает соответствующие меры;
- другим вопросам.

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

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

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

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

8.2.12. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для

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

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

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

- освобождает от работы членов профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождает от работы членов профсоюза, избранных в состав выборных органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

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

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

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

- время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (ст. 374 ТК РФ).

- предоставление после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

- в соответствии со статьей 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ, Отраслевое соглашение между Минздравом РД и ДРО ПРЗ РФ):

- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
 - работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;
 - уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
 - инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда региональной, межрегиональной организации;
 - работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.
- учет предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

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

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере не менее 50% от должностного оклада;
- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

8.2.15. В соответствии с ч. 5 ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет ДРО ПРЗ РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

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

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

8.3. Профсоюзный комитет обеспечивает:

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;
- осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором;
- обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны

труда и другим вопросам;

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

IX. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации

Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер», договорились о том, что:

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

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

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781;

9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках медицинской организации в соответствии с законодательством РФ, сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.5. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 года № 781;

9.1.6. Обеспечивать ежегодное (не позднее 1-го ноября) предоставление в органы **Социального фонда России (СФР)**, Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное пенсионное обеспечение; - Обеспечивать своевременное и качественное представление в органы **Социального фонда России (СФР)**, уточняющих справок, подтверждающих занятость застрахованных лиц на работах с особыми условиями труда, для конвертации пенсионных прав и для назначения досрочных пенсий;

- Оказывать содействие органам **Социального фонда России (СФР)**, в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и заработке застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав застрахованных лиц;

- Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц, выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Обеспечивать уплату страховщику страховых взносов;

- Обеспечивать для медицинских, фармацевтических и иных работников системы здравоохранения, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью, обязательное

страхование в соответствии с перечнем должностей, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью работников

- выплачивать единовременное денежное пособие в размере 100 тысяч рублей в случае гибели работников организаций здравоохранения, при исполнении ими трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи семьям погибших;

- возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания;

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

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

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

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

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

- при уходе на пенсию по возрасту и при наступлении юбилейных дат (50, 60, 70, 80 лет), при условии отработки в медицинской организации не менее 5 лет;

- смерти работника, близкого родственника работника (отца, матери);

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

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственного права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;

- содействие в повышении квалификации работника;

- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;

- содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;

- оперативная защита интересов по другим вопросам, в т.ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;

- обращение в профсоюзный комитет, председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также иным вопросам;

- рассмотрение и решение вопросов в улучшении жилищно-бытовых условий совместно с Работодателем;

- проводить оздоровление членов профсоюза и членов их семей в профсоюзных санаториях с 20% скидкой от стоимости путевки.
- проводить необходимую разъяснительную работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в организации отдыха детей и их оздоровления;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза попавших в трудную жизненную ситуацию.

Х. Развитие социального партнерства

10.1 В целях развития социального партнерства Стороны:

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

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

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

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

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

10.2 Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

11.1. Стороны договора считают молодыми работниками медицинской организации граждан РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения; (в ред. Федерального закона от 22.04.2024 N 95-ФЗ).

В соответствии с постановлением правительства от 8 октября 2009 года № 346 «Об утверждении оплаты труда работников здравоохранения Республики Дагестан» молодым

специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% от оклада (должностного оклада) на первые три года.

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

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

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

- содействовать созданию и работе Молодежного совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности подведомственной организации.
 - председателю Молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;
 - проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
 - закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении.
 - осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;
 - предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан и коллективным договором.
- 11.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация:
- обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной профессиональной деятельности;
 - устанавливают именные стипендии (при наличии финансовых средств) студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования за отличную успеваемость;
 - организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

Раздел XII. Наставничество

Наставничество в сфере труда – это выполнение сотрудником с его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому сотруднику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной либо получаемой другим сотрудником профессии (специальности). Такое определение закреплено в ч. 1 ст. 351.8 ТК РФ.

Поручить работнику выполнение функций наставника можно только с его согласия. Принуждать сотрудника к такой работе работодатель не вправе.

Работодатели, как правило, организуют наставничество для новых сотрудников, не имеющих опыта работы или с небольшим опытом, чтобы помочь им адаптироваться в коллективе, вникнуть в работу и быстрее приступить к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

Оформление наставничества

Для поручения сотруднику работы по наставничеству в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему нужно указать (ч. 2, 5 ст. 351.8 ТК РФ):

- содержание, сроки и форму выполнения такой работы;
- размеры и условия оплаты наставничества с учетом содержания и (или) объема этой работы. Размеры и условия этих выплат должны соответствовать системам оплаты труда работодателя и быть не меньше и не хуже тех, которые установлены нормативными актами, соглашениями в этой сфере деятельности.

Порядок организации наставничества можно установить локальным нормативным актом работодателя (например, Положением о наставничестве) (ст. 8 ТК РФ). С этим локальным нормативным актом необходимо ознакомить сотрудников под подпись (абз.10 ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Оплата наставничества

Трудовое законодательство предусматривает оплату функций наставника.

Размеры и условия выплат за наставничество могут устанавливаться (ч. 3, 4 ст. 351.8 ТК РФ):

- работникам федеральных государственных учреждений – федеральными законами, иными нормативными актами РФ,
- работникам государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений – законами и иными нормативными актами субъектов РФ, нормативными актами органов местного самоуправления
- работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия выплат за наставничество необходимо установить работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом нужно учитывать содержание и (или) объем работы по наставничеству (ч. 5 ст. 351.8 ТК РФ). Например, предусмотреть доплату работнику за наставничество (в процентах от оклада (тарифной ставки) или в фиксированной сумме).

Указанные размеры и условия выплат за наставничество должны быть не меньше и не хуже, чем размеры и условия выплат за наставничество, установленные нормативными актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Если у работодателя сотрудники уже выполняют функции наставников, следует прописать в трудовом договоре обязанности по наставничеству и доплачивать за их выполнение. Для этого с сотрудниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам (ст. 72 ТК РФ).

Прекращение наставничества

Для сторон трудового договора предусмотрена возможность прекращения наставничества ранее установленного срока (ч. 6 ст. 351.8 ТК РФ). Работник вправе досрочно отказаться от наставничества, а работодатель досрочно отменить поручение о выполнении работы по наставничеству.

Если инициатива о досрочной отмене наставничества исходит от работодателя, он обязан предупредить работника об этом не менее чем за три рабочих дня до прекращения выполнения этих функций. Целесообразно сделать это в письменной форме. Например, оформить уведомление о досрочном прекращении наставничества в свободной форме и вручить его сотруднику под подпись.

В ситуации, когда работник решил досрочно отказаться от выполнения работы по наставничеству, он также должен предупредить об этом работодателя. Сделать это лучше в письменной форме (например, написать заявление на имя руководителя организации).

Для досрочной отмены наставничества рекомендуется сотруднику и работодателю заключить соответствующее соглашение в письменной форме. В это соглашение имеет включить условие об отмене выполнения функций наставника, дату, с которой работнику

отменяется наставничество и прекращается выплата доплаты за наставничество. Это следует из норм ст. 72 ТК РФ, согласно которым изменение условий трудового договора по общему правилу допускается только по соглашению сторон трудового договора.

ХIII. Заключительные положения

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

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

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

12.4. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

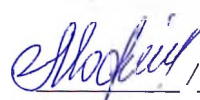
Перечень не является исчерпывающим и дополняется с учетом необходимости коллективно-договорного регулирования социально-трудовых, экономических вопросов, а также специфики деятельности медицинской организации.

Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»
Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)
 /Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ РД «РПНД»

1. Общие положения

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

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

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

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

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

2. Правила приема и увольнения сотрудников

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

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

2.3. При заключении трудового договора работник обязан представить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

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

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

2.7. При приеме на работу Государственное бюджетное учреждение обязано:

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

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

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

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

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного

нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

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

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

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

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

Днем увольнения работника является последний день его работы.

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

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

3. Права и обязанности работника и работодателя.

Ответственность Сторон

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении ГБУ РД «РПНД» в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предусмотренные коллективным договором ГБУ РД «РПНД».

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РД «РПНД» трудовую дисциплину - обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами;

- своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц ГБУ, сделанные в пределах их полномочий;

- выполнять установленные нормы труда;

- знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;

- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории ГБУ РД «РПНД»;

- хранить государственную, врачебную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования) - в предусмотренных законодательством случаях;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

- бережно относиться к имуществу ГБУ РД «РПНД» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; использовать машины, оборудование, оргтехнику ГБУ только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

- сообщать кадровой службе об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;

- воздерживаться от действий, могущих нанести ущерб интересам ГБУ РД «РПНД», а также ее деловой репутации.

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

3.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБУ РД «РПНД» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

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

- осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

3.6. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного разговора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУ в предусмотренных федеральным законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

4. Рабочее время и время отдыха

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

В Государственном бюджетном учреждении предусматривается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - в субботу и воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; - неполная рабочая неделя; (надо указать в субботу дежурство с 9 до 15:00 ч.)
- суммированный учет рабочего времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для служащих и рабочих составляет 40 часов в неделю. Рабочий день начинается в 08 часов 00 минут и заканчивается в 16 часов 30 минут, с перерывом на обед с 12.00 до 12.30 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье.

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, с перерывом на обед не менее 30 минут без отрыва от производства. Конкретная продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается в соответствии с **Постановлением** Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

Для работников поликлиники устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день воскресенье, согласно посменного графика работы.

Режим рабочего времени работников

Структурное подразделение	Должность	Установленный режим рабочего времени и времени отдыха			
		Продолжительность рабочей недели в часах/днях	Продолжительность рабочего дня (смены) в часах	Время начала и окончание работы (смены)	Выходные дни
<i>АУП</i>	<i>врач-эпидемиолог</i>	<i>36</i>	<i>7,2</i>	<i>08:00-15:12</i>	<i>Суб/воскр</i>
<i>АУП</i>	<i>Заведующая аптекой</i>	<i>36</i>	<i>7,2</i>	<i>08:00-15:12</i>	<i>Суб/воскр</i>
<i>АУП</i>	<i>Медицинский дезинфектор</i>	<i>36</i>	<i>7,2</i>	<i>08:00-15:12</i>	<i>Суб/воскр</i>
<i>АУП</i>	<i>воспитатель</i>	<i>30</i>	<i>6</i>	<i>08:00-14:00</i>	<i>Суб/воскр</i>
<i>поликлиника</i>	<i>Заведующая поликлиникой</i>	<i>36</i>	<i>7,2</i>	<i>08:00-15:12</i>	<i>Воскр</i>
<i>поликлиника</i>	<i>Врач-психиатр</i>	<i>33</i>	<i>6,6</i>	<i>08:00-20:00 Посменно</i>	<i>Воскр</i>
<i>поликлиника</i>	<i>Врач-психотерапевт</i>	<i>33</i>	<i>6,6</i>	<i>08:00-15:12</i>	<i>Воскр</i>

поликлиника	мед.регистратор	36	7,2	08:00-20:00 Посменно	Воскр
поликлиника	Медсестра процедурная	36	7,2	08:00-15:12	Воскр
поликлиника	Старшая медсестра	36	7,2	08:00-15:12	Воскр
поликлиника	Медсестра участковая	33	6,6	08:00-20:00 Посменно	Воскр
поликлиника	Сестра-хозяйка	36	7,2	08:00-15:12	Воскр
поликлиника	Медицинский психолог	36	7,2	08:00-20:00 Посменно	Воскр
поликлиника	Социальный работник	36	7,2	08:00-20:00 Посменно	Воскр
Стационар	Заведующий отделением	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Врач -психиатр	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Медицинская сестра	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Старшая медсестра	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Процедурная медсестра	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Палатная медсестра	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Сестра-хозяйка	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Санитарка палатная	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Специалист по социальной работе	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Санитарка- буфетчица	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Санитарка- ваннищица	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Стационар	Врач педиатр	9	1,8	09:00-10:40	Суб/воскр
Скорая помощь	Врач-психиатр	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Скорая помощь	Старший фельдшер	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Скорая помощь	фельдшер	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Скорая помощь	Фельдшер по приему вызовов	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Скорая помощь	санитар	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Скорая помощь	Водитель СП	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Врач функционально й диагностики	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
Скорая помощь	Санитарка	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Врач УЗИ	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Врач гинеколог	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Врач диетолог	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Врач невропатолог	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Врач окулист	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр

ПДО	Врач-отоларинголог	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Врач-рентгенолог	22,5	4,5	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Врач-стоматолог	16,5	3,3	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Врач-терапевт	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Врач-физиотерапевт	33	6,6	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Врач-хирург	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Диетмедсестра	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Медсестра функциональной диагностики	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Рентген-лаборант	22,5	4,5	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Медсестра стоматолога	18	3,6	08:00-11:30	Суб/воскр
ПДО	Медсестра физиотерапевта	33	6,6	08:00-15:12	Суб/воскр
ПДО	Медсестра ЭКГ	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
СПЭК	Врач-судебно-психиатрический эксперт	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
СПЭК	Медицинская палатная	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
СПЭК	Старшая медицинская сестра	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
СПЭК	Санитарка	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
КДЛ	Врач -КДЛ	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
КДЛ	Фельдшер-лаборант	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр
КДЛ	Санитарка	36	7,2	08:00-15:12	Суб/воскр

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

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

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

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

4.7. Для медицинских работников педиатрических отделений детских поликлиник, работающих в образовательных учреждениях, устанавливается шестидневная рабочая неделя с

одним выходным днем – в воскресенье (согласно графика работы образовательных учреждений города). Продолжительность рабочего дня в субботу накануне выходного дня не может превышать пяти часов.

4.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

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

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

4.11. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. В случае, если установленная правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, то указанный перерыв может ему не предоставляться. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Предоставление перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается в соответствии с графиками работ и по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

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

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

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

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

4.17. Запрещается в рабочее время:

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

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

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

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

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

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

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

4.19. Не допускается:

- непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)

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

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

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

- 26 июля - День Конституции Республики Дагестан;
- 15 сентября - День народного единства Дагестана;
- Ураза-байрам и Курбан-байрам.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. В медицинской организации устанавливаются поощрения:

- за успехи в работе;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- продолжительную работу в медицинской организации;
- успешные рационализаторские предложения по улучшению работы медицинской организации.

5.2. В медицинской организации применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

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

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

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

6. Ответственность работников за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории медицинского учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - принятие необоснованного решения руководителем медицинского учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой

нарушение сохранности, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу медицинской организации;

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

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

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

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

Дисциплинарные взыскания применяются руководством Учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

6.8. Право применять дисциплинарные взыскания имеет главный врач ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер». В его отсутствие дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности.

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

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

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

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

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

7. Ответственность ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» за нарушение прав работников

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

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

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

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

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

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

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

8. Заключительные положения

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

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

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

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

Приложение 2 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»
Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)

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

1.2. Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Государственном бюджетном учреждении ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» (далее – ГБУ РД РПНД), за исключением споров, по которым ТК РФ и иные действующие федеральные законы предусматривают другой порядок их рассмотрения.

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

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

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

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

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

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

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

1.10. Частью четвертой статьи 384 ТК установлено, что комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Должна иметь свою печать как КТС организации, так и комиссия структурного подразделения организации.

1.11. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем. Поэтому и печать комиссии изготавливается за счет средств работодателя. Печатью заверяется:

- Протокол заседания, подписанный председателем комиссии или его заместителем;
- Копия решения комиссии, подписанная председателем или его заместителем, его вручают обеим сторонам в течение трех дней со дня принятия решения. Изготовление печати производится по решению руководителя организации на основании служебной записки председателя комиссии по трудовым спорам. Далее она регистрируется в Журнале учета и выдачи печатей и штампов организации и выдается председателю комиссии.

1.12. Нет нормативных актов, содержащих требования к содержанию печати. Обычно на ней указывают название общественного органа: "Комиссия по трудовым спорам" и информацию, позволяющую идентифицировать работодателя (наименование, ИНН, местонахождение, ОГРН - перечень необходимых и достаточных реквизитов работодатель вправе определить сам).

2. Образование комиссии по трудовым спорам

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

Комиссии по трудовым спорам в структурных подразделениях ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» не образуются.

2.2. Представители работодателя назначаются в КТС главным врачом ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» 2.3. Представители работников в КТС избираются общим собранием трудового коллектива ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» или делегируются представительным органом работников (профсоюзным комитетом) с последующим утверждением кандидатур на общем собрании трудового коллектива ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. Заседания КТС проводятся в открытом порядке, на них может присутствовать любой работник ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер»

3. Компетенция КТС

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

1) о признании недействительными условий, составляющих содержание трудового договора;

2) о рабочем времени и времени отдыха;

3) об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и в ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

4) о выплате стажевых надбавок за выслугу лет, которые введены для отдельных категорий работников;

5) о законности применения работодателем дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров);

6) о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

7) о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;

8) о предоставлении льгот и преимуществ работнику, когда обязанность работодателя предусмотрена трудовым законодательством, иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, коллективным или трудовым договором;

9) о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы;

10) другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, социально-партнерского соглашения, коллективного договора, трудового договора и не отнесены ТК РФ к непосредственной компетенции суда.

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

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

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

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

а) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

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

в) лиц, которым отказано в приеме на работу;

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

д) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

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

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

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

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

4.2.1. Прием заявлений осуществляется секретарем КТС в помещении ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» в рабочие дни с 08.00 до 16.00 часов. Заявление может быть передано работником лично или направлено в КТС по почте (электронной почте) или факсом, но с обязательным последующим предоставлением оригинала заявления.

4.3. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней со дня подачи работником заявления. Если срок истекает в выходной или

нерабочий праздничный день, днем окончания рассмотрения индивидуального трудового спора считается следующий за ним рабочий день.

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

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

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

4.7. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

4.12. Председательствующий на заседании:

- выясняет правомочность КТС;
- объявляет заседание КТС открытым;
- устанавливает присутствие на заседании работника-заявителя (его представителя) и представителя работодателя. В случае, если представитель работодателя, своевременно извещенный о дате, времени и месте проведения заседания КТС, на него не явился, то независимо от причин его отсутствия, КТС может принять решение о проведении заседания.
- устанавливает и затем доводит до сведения участников заседания личности присутствующих на заседании работника-заявителя, его представителя, представителя работодателя, приглашенных на заседание специалистов, свидетелей, представителей профсоюзной организации.

В этих целях председательствующий объявляет:

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

- фамилию, имя, отчество представителя работника, его должность (профессию, специальность), место работы;
- фамилию, имя, отчество представителя работодателя, его должность (профессию, специальность), место работы;
- фамилии, имена, отчества, должности (профессии, специальности), места работы свидетелей и специалистов, приглашенных КТС и присутствующих на заседании;
- фамилии, имена, отчества, выборные профсоюзные должности представителей профсоюзной организации.

- объявляет о наличии письменного заявления работника (его представителя) о рассмотрении КТС спора в его отсутствие (если такое заявление имеется). КТС обсуждает заявление и принимает решение, - рассматривать или не рассматривать спор в отсутствие работника (его представителя), - открытым голосованием простым большинством голосов;

- зачитывает требования работника, изложенные в заявлении в КТС;

- приводит перечень документов, полученных КТС от представителя работодателя, в том числе по ее запросу. Если последние в КТС не предоставлены или предоставлены частично, сообщает об этом;

- сообщает работнику (его представителю) о его праве заявить мотивированный отвод свидетелю (свидетелям), приглашенному представителем работодателя. Если отвод (отводы) заявлен работником, КТС его обсуждает, и принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов об удовлетворении или неудовлетворении указанного заявления.

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

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

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

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

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

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

В решении КТС указываются:

- полное наименование медицинской организации с указанием организационно-правовой формы;

- фамилия, имя, отчество, профессия или специальность лица, обратившегося в КТС и/или его уполномоченного представителя;

- фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора;

- существо спора;

- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании;

- существо решения и его обоснование (мотивировочная часть со ссылкой на закон, иной нормативный акт; резолютивная часть, в которой существо решения излагается кратко и

точно, с указанием, какие права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п.);

- результаты голосования (ст. 388 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

5. Стороны индивидуального трудового спора в КТС

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

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

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

6. Исполнение решений КТС. Обжалование решения КТС

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

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

6.2.1. В удостоверении указываются:

- полное наименование Комиссии и полное наименование медицинской организации, в котором она создана;

- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника и/или его уполномоченного представителя, адрес его места жительства;
- дата принятия решения КТС;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок его предъявления к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем и секретарем КТС и удостоверяется печатью Комиссии.

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

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

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

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

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

Приложение № 3 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»

Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 /Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

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

1. Общие положения

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

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

- предоставление дополнительного отпуска;
- предоставление сокращённого рабочего дня.

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

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

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

2. Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

2.1. Список должностей и профессий ГБУ РД «Республиканский психоневрологический диспансер» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня, приведен в приложении № 3 к Коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

3. Порядок предоставления компенсаций

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

Примечание*

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

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

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

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

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

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

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, и при условии установления по результатам СОУТ класса вредности 3.1. имеют право на сохранение всех видов компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том случае, если условия труда на рабочем месте остались неизменными. Работодатель не вправе отменить (изменить) ранее назначенные компенсации (п. 3 ст. 15 Закона № 421-ФЗ).

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

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

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

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

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

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

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

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

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

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

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

отделений и должностей работников, работа которых дает право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда
(Госкомтруда СССР: постановление от 25.10.1974 п 298/п-22, Федеральным законом от 28.12.2013 п 421- ФЗ о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона "О специальной оценке условий труда"

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
Физиотерапевтические кабинеты (отделения)			
1	врач - физиотерапевт	35	6,6
2	врач, средний и младший медицинский персонал непосредственно занятые работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью 200 Вт и выше	35	6,6
3	медицинский персонал, непосредственно занятый работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (увч) мощностью до 200 вт и укв	35	6,6
СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛИКЛИНИКИ, ОТДЕЛЕНИЯ И КАБИНЕТЫ			
4	врач стоматолог-терапевт	35	3,3
5	Медсестра стоматолога	35	3,6
СТАНЦИИ (ОТДЕЛЕНИЯ) СКОРОЙ И НЕОТЛОЖНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ И ОТДЕЛЕНИЯ ВЫЕЗДНОЙ ЭКСТРЕННОЙ И КОНСУЛЬТАТИВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ			
6	врач-психиатр, средний и младший медицинский персонал, занятые оказанием медицинской помощи и эвакуацией психически больных, водитель автомобиля при одновременном выполнении обязанностей санитаря при эвакуации психически больных	35	7,2
7	старший фельдшер	35	7,2
8	фельдшер выездных бригад по оказанию скорой и неотложной медицинской помощи	35	7,2
9	фельдшер или медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездной бригаде	35	7,2
10	водитель автомобиля	35	7,2
11	Санитар	35	7,2
ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ			
12	врач -терапевт	35	7,2
13	врач педиатр	35	1,8
14	средний и младший медицинский персонал стационаров	35	7,2
15	Врач КФД	35	7,2
16	Медсестра КФД	35	7,2
17	медицинская сестра (диетическая)	14	7,2
18	врач УЗИ	35	3,6
19	врач-окулист	35	3,6
20	врач отолоринголог	35	3,6

21	Врач хирург	35	3,6
22	врач акушер- гинеколог	35	3,6
23	врач невролог	35	7,2
24	врач - Диетолог	14	3,6
25	врач заведующий отделением, отделом, лабораторией, кабинетом, покоем	35	7,2
26	Медсестра функциональной диагностики	35	7,2
27	Медсестра ЭКГ	35	7,2
28	средний медицинский персонал (старшая медицинская сестра)	35	7,2
29	фельдшер	35	7,2
30	медицинская сестра	35	7,2
31	медицинская сестра процедурной	35	7,2
32	медицинская сестра палатная	35	7,2
33	медицинская сестра участковая	35	6
34	младший медицинский персонал	35	7,2
Рентгеновское излучение			
35	Врач - рентгенолог	35	4,5
36	Рентген-лаборант	35	4,5
КЛИНИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ			
37	Врач КДЛ	21	7,2
38	Фельдшер-лаборант	21	7,2
39	Санитар лаборатории	21	7,2
Работники аптечных баз и складов			
40	заведующий и заместитель заведующего отделом ядовитых и наркотических лекарственных средств, провизор, фармацевт, младший фармацевт, фасовщик, занятые фасовкой, измельчением, отвешиванием и отмериванием ядовитых и наркотических лекарственных средств	35	7,2
ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ), НЕЙРОХИРУРГИЧЕСКИЕ, НАРКОЛОГИЧЕСКИЕ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ, А ТАКЖЕ ДОМА ИНВАЛИДОВ (ОТДЕЛЕНИЯ) ДЛЯ ПСИХИЧЕСКИ БОЛЬНЫХ			
Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)			
41	врач-руководитель, его заместитель - врач (с ненормированным рабочим днем), главная медицинская сестра	35	7,2
42	врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача-лаборанта	35	7,2
43	Врач психиатр	35	7,2
44	Врач психотерапевт	35	7,2
45	врач-диетолог, медицинская сестра (диетическая)	14	7,2

46	Специалист по социальной работе	14	7,2
47	младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, банщик)	35	7,2
48	врач-диетолог, медицинская сестра (диетическая)	14	7,2
49	Медицинский психолог	35	7,2
50	сестра-хозяйка, кастелянша	14	7,2
51	средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	35	7,2
ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ-САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ			
<i>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)</i>			
52	врач-руководитель, его заместитель - врач (с ненормированным рабочим днем)	35	7,2
53	врач психиатр (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача-лаборанта	35	7,2
54	Врач педиатр	35	1,8
55	младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	35	7,2
56	Медицинский психолог, занятый непосредственно и полный рабочий день с больными детьми в детских психиатрических и психоневрологических учреждениях	35	7,2
57	сестра-хозяйка	14	7,2
58	средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	35	7,2
ПОЛИКЛИНИКА			
59	Заведующая поликлиникой	35	7,2
60	Врач психиатр	35	6,6
61	Врач психотерапевт	35	6,6
62	Врач медрегистратор	35	6,6
63	Медицинский психолог	35	7,2
64	Социальный работник	14	7,2
65	Средний медицинский персонал	35	7,2
66	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик)	35	7,2

	производственных помещений)		
ОТДЕЛЕНИЕ СУДЕБНО-ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ			
67	врач - судебно-медицинский эксперт, врач пс.-эксп.-АСПЭ врач-пс.-эксп.-ССПЭ	35	7,2
68	средний и младший медицинский персонал	35	7,2
69	Зав.отделением врач-психиатр	35	7,2
70	Медицинский психолог	35	7,2
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЧАСТЬ			
<i>Работники, непосредственно занятые на работах по проведению санитарно-профилактических и противоэпидемических мероприятий</i>			
71	Главный врач	35	7,2
72	Заместитель главного врача по ЛР	35	7,2
73	Заместитель по КЭК	35	7,2
74	Врач-Эпидемиолог	35	7,2
75	Главная медсестра	28	7,2
76	Заведующий аптекой	35	7,2
77	Инструктор-дезинфектор	14	7,2
78	Медсестра архива	35	7,2
79	Заместитель гл. врача по АХЧ	14	8
80	Зав.складом	14	8
81	Воспитатель	14	8
АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ЧАСТЬ			
82	Газоэлектросварщик	14	8
83	Дворник	14	8
84	Инструктор по трудовой терапии	14	8
85	Слесарь сантехник	14	8
86	Слесарь электрик	14	8
87	Столяр	14	8
88	Уборщик служебных помещений	14	8
89	Водитель	14	8
ОРГАНИЗАЦИОННО МЕТОДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ			
90	Зам. гл. врача по ОМР	35	7,2
91	Врач психиатр	35	7,2
92	Инструктор по санпросвет	14	3,6
93	Медицинский статистик	14	7,2
94	Медсестра	35	7,2

ПЕРЕЧЕНЬ

**медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи,
непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи,
осуществляющих диагностику и лечение вич-инфицированных, а также лиц, работа
которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека,
которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда**

<i>Наименование должности (специальности, категории работников)</i>	<i>Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)</i>
<i>I. Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи</i>	
<i>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог <1>, <2></i>	<i>35</i>
<i>Главная медицинская сестра <1>, <2></i>	<i>28</i>
<i>Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2></i>	<i>21</i>
<i>Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2></i>	<i>14</i>
<i>Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2></i>	<i>35</i>
<i>II. Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи <3></i>	
<i>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог</i>	<i>14</i>
<i>Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования</i>	<i>21</i>
<i>III. Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека</i>	
<i>Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4></i>	<i>14</i>
<i>Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский</i>	<i>14</i>

лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	14
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>, <6>	14

Приложение № 4 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»

Утверждаю
Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)
 /Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

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

Наименование подразделения ГБУ РД «РПНД»	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях	Основание
Работники всех подразделений	Инвалиды, в том числе совместители (независимо от группы инвалидности)	Не менее 30	Ст.23 ФЗ от 24.11.1995г. №181-ФЗ Ст.115 ТК РФ, ФЗ от 08.08.2024г №268 Ст.23 (в ред. Федерального закона от 29.05.2024 № 108-ФЗ)

Утверждено
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
РИСКОВ В ГБУ РД «РПНД»**

№№ п/п	Наименование мероприятий	Нормативное обоснование	Срок исполнения	Ответственные исполнители
1	2	3	3	4
1.	Проведение специальной оценки условий труда, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 №426-ФЗ	В течении года	Главный врач
2.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков	Приказ Минтруда России от 19.08.2016 №438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда"	При вводе новых должностей	Комиссия по управлению рисками
3.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.			
4.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»; Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»	При трудоустройстве новых рабочих	Зам главврача по АХЧ
5.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ),	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №766н «Об утверждении Правил	По необходимости	Зам главврача по АХЧ

	а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»		
6.	Проведение вводных инструктажей по охране труда	Постановления Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» от 24.12.2021 №2464	Постоянно	Специалист по охране труда
7.	Проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте: первичных, повторных, внеплановых, целевых	Постановления Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» от 24.12.2021 №2464	По необходимости	Руководители работ
8.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов и обучение по оказанию первой помощи пострадавшим во внешнем Учебном центре	Постановления Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» от 24.12.2021 №2464	По мере необходимости	Главный врач
9.	Обучение и Проверка знаний требований охраны труда работников и обучение по оказанию первой помощи пострадавшим внутренней комиссией	Постановления Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» от 24.12.2021 №2464	По мере необходимости	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда
10.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Приказ Минздрава России от 28.01.2021 №29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ	По мере необходимости	Главная медсестра
11.	Обязательное психиатрическое освидетельствование работников	ТК РФ Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда	По необходимости	Главная медсестра

12.	Присвоение I группы допуска по электробезопасности.	Приказ Минтруда России от 15.12.2020 №903н "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок"	По необходимости	Ответственный за проведения инструктажа с наличием не ниже 3 гр. по электро-безопасности
13.	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»; Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»	Ежемесячно	Зам главврача по АХЧ
14.	Проведение собрания трудового коллектива, на котором будут подведены итоги работ по охране труда. Планирование мероприятий по охране труда на следующий год	Приказ Минтруда России от 19.08.2016 №438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»	Декабрь 2025	Зам главврача по АХЧ
15.	Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №771н	По мере необходимости	Зам главврача по АХЧ
16.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №771н	По мере необходимости	Зам главврача по АХЧ
17.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №771н	По мере необходимости	Специалист по охране труда
18.	Проверка санитарно-гигиенического	Постановление Главного	Ежемесячно	Зам главврача по

	состояния административных и вспомогательных помещениях	государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. №40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"		АХП, иные уполномоченные лица
19.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. №223н, ст.ст. 227 – 230 ТК РФ	По мере необходимости	Комиссия по расследованию несчастных случаев
20.	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, на территории учреждения в целях обеспечения безопасности работников.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №771н	Постоянно	Зам главврача по АХЧ
21.	Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников	Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 №29Н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров ...»	По мере необходимости	Врач эпидемиолог Специалист по охране труда Главная медсестра
22.	Организация и проведение производственного контроля по соблюдению санитарных правил на рабочих местах.	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. «40 "Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда"	Постоянно	Врач эпидемиолог Главная медсестра
23.	Согласование плана предупредительных мер по улучшению условий и охраны труда в ФСС	Приказ Минтруда РФ от 14.07.2021 №467Н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами"	ежегодно	специалист по охране труда

24.	Предоставление отчетности по форме 7 – травматизм в отдел федеральной службы государственной статистики г. Махачкала и Минздрав РД	Приказ Росстата от 1 июля 2022 г. № 485 “Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за травматизмом на производстве и профессиональными заболеваниями”	До 1 марта 2025г.	специалист по охране труда
-----	--	---	-------------------	----------------------------

Разработал:

Специалист по охране труда Гасанов М.И.

Приложение № 6 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»

Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

**Положение
о проведении медицинских осмотров работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения медицинских осмотров работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» (далее - Работодатель).

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

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса

Российской Федерации, утвержденный Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, далее по тексту именуется "Порядок".

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

1.4. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

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

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

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

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

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

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

2. Порядок проведения предварительных осмотров

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

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

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

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

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

2.3. В списке лиц указываются:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

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

Список составляется главной медицинской сестрой и передается на утверждение

Работодателю.

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

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

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

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

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

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

Заключение оформляется в соответствии с Порядком.

3. Порядок проведения периодических осмотров

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

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

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

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

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

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

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

В поименных списках указываются:

фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

профессия (должность) работника, стаж работы в ней;

наименование структурного подразделения Работодателя (при наличии);

наименование вредных производственных факторов или видов работ.

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

Медицинская организация и Работодатель согласовывают календарный план проведения периодического осмотра.

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

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

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

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

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

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

Заключение оформляется в соответствии с Порядком.

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

4. Заключительные положения

4.1. Ответственным за организацию проведения предварительных медицинских осмотров лиц, поступающих на работу к Работодателю, а также периодических медицинских осмотров работников является главная медицинская сестра.

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

4.3. Изменения в настоящее Положение вносятся приказом Работодателя.

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

<i>№ п/ п</i>	<i>Наименование подразделения</i>	<i>Наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию</i>	<i>Вредный производственный фактор (согласно <u>Перечню</u> вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержденному Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020)</i>	<i>№ по <u>Перечню</u> вредных и (или) опасных производственны х факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержденному Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020</i>	<i>Периодич ность медицинс ких осмотров</i>
I	Общебольничн ый медицинский персонал	Главный врач	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных	прил. 2. п.17	1 раз в год
		Заместитель главного врача по медицинской части, по ОМР,			
		Врачи – специалисты(пс ихиатр, психотерапевт)			
		Старшая медицинская сестра			

		Главная медицинская сестра			
		Медицинский дезинфектор			
		Медицинская сестра диетическая			
		Инструктор по Санпросвет			
		Врач-эпидемиолог, помощник врача-эпидемиолога.			
		Медицинские сестры отделений и структурных подразделений			
		Медицинский статистик	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени)	прил. 1 п. 3.2.2.4	1 раз в год
		Заведующий аптекой	Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц). Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 1.3.2.2.2, п. 3.12	1 раз в год
2	Поликлиническое отделение	Заведующая поликлиникой, врачи-психиатры	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений, а также родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), детских поликлиник, отделений патологии новорожденных, недоношенных	прил. 2. п.17	1 раз в год
		Врач - терапевт участковый			
		Медицинский психолог	Работы медицинского персонала ЛПУ; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами. Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4 п. 3.12	
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры, фельдшер, акушерка) Медицинская сестра участковая			
		Медицинская сестра участковая			
		Социальный работник			
		Ст. медицинская сестра поликлинического отделения			
		Медицинский регистратор			

		Медицинская сестра процедурная	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами.	прил. 2. п.17 прил. 1. п.2.4	
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.12	
3	Кабинет функциональной диагностики	Врач КФД	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц)	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2	1 раз в год
Средний медицинский персонал (Медицинская сестра КФД Медицинская сестра ЭКГ)		Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений	прил. 2. п.17		
Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)					
4	Кабинет УЗИ	Врач-УЗИ	Работы медицинского персонала ЛПУ; электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц); электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени), Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2 п. 3.2.2.4, п. 3.12	1 раз в год
Средний медицинский персонал (медицинские сестры, фельдшер.		Работы медицинского персонала ЛПУ, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени), Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.2.2.4, п. 3.12		
Младший персонал (санитарка)					
5	Приемно-диагностическое отделение	Заведующий отделением, врачи специалисты(гинеколог, диетолог, невропатолог, окулист, отоларинголог, терапевт, х	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений; Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в 1 год

		ирург, физиотерапевт)			
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры, фельдшер.)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений	прил. 2. п.17	
		Младший персонал (санитарка)			
6	Стоматологический кабинет	Врач – стоматолог-терапевт)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2 п.17	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12	
		Младший персонал (санитарка)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	
7	Физиотерапевтический кабинет	Врач физиотерапевт	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц), свинец и его неорганические соединения	прил. 2. п.17 прил. 1 п.3.2.2.2 прил. 1. п.1.2.30.. 3.12	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры, инструктор ЛФК)			
		Младший персонал (санитарки)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	
8	Стационар	Заведующий отделением, врачи-психиатры	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Световая среда (искусственное и естественное	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в год

		Специалист по социальной работе	освещение)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	
	Медицинский психолог					
	Средний медицинский персонал (медицинские сестры)					
	Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)					
9	Скорая специализированная помощь	Врач-психиатр СП	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений.	прил. 2. п.17	1 раз в год	
		Старший фельдшер				
		Фельдшер по приему	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Физические перегрузки. Световая среда (искусственное и естественное освещение).	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1. п. 3.12		
		Фельдшер	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Физические перегрузки.	прил. 2. п.17 прил. 1. п.4.1.		
		Санитар				
		Водитель СП	Управление наземными транспортными средствами. Общая вибрация. Локальная вибрация. Физические перегрузки	прил. 2 п.27.3. прил.1 п.3.4.2; п.3.4.1; п.4.1.		
10	Детское психиатрическое отделение	Заведующий отделением, Врач-психиатр Врач-педиатр Медицинский психолог Воспитатель	. Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в год	
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12		
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.		

11	Судебно-психиатрическое отделение	Заведующий отделением, врач-психиатр Врач-пс.-эксп.-АСПЭ Врач-пс.-эксп.-ССПЭ Медицинский психолог	Работы медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений. Световая среда (искусственное и естественное освещение)	прил. 2 п.17 прил. 1 п. 3.12	1 раз в год
		Средний медицинский персонал (медицинские сестры)			
		Младший персонал (санитарки, сестра-хозяйка) Средний медицинский персонал (медицинские сестры)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	
12	Клинико-диагностическая лаборатория	Врач КДЛ	Работы медицинского персонала ЛПУ. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 2.4.	1 раз в год
		Средний медицинский персонал			
		Младший персонал (санитарка)	Работы медицинского персонала ЛПУ, синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламиды и прочие)	прил. 2. п.17, прил. 1 п. 1.3.3.	
13	Рентген кабинет	Врач рентгенолог	Работы медицинского персонала ЛПУ. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами	прил. 2. п.17 прил. 1 п. 2.4.	1 раз в год
		Средний медицинский персонал			
		Младший персонал (санитарка)			
14	Общепольничныи немедицинский персонал	Главный бухгалтер	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени)	прил. 1 п.3.2.2.4.	1 раз в 2 года
		Отдел кадров			
		Специалист по ОТ и ТБ			
		Техник механик			
		Программист			
		Оператор ЭВМ			
		Зам. главного бухгалтера			
		Бухгалтер			
		Главный экономист			

		Экономист			
		Зав.складом			
		Зав.хоз. отделом			
		Водитель			
		Курьер			
		Инструктор по трудовой терапии			
		Специалист по защите информации			
		Специалист по госзакупкам			
		Специалист по связям с общественностью			
		Юрисконсульт			
		Секретарь руководителя			
		Архивариус			
		Начальник ОК			
		Начальник штаба ГО			
		Делопроизводитель			
		Инженер по обслуживанию зданий			
		Инженер по пожарной безопасности			
		Сестра-хозяйка (прачечная)	Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве), Пропан-2-он (ацетон). Углеводороды ароматические: бензол и его производные: (толуол, ксилол, стирол и пр.)	прил. 1. п.4.1. п.1.2.38. п.1.2.21.1.	1 раз в год
		Уборщик служебных помещений			
		Слесарь-сантехник			

		Слесарь-электрик	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках. Световая среда (искусст. и естественное освещение)	прил. 2 п.2 прил. 1 п. 3.12	1 раз в 2 года
		Электрогазосварщик	Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами 3-4 групп патогенности (опасности) или гельминтами; Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории; Физические перегрузки.	прил. 1 п.2.4. прил. 1 п.3.8. прил. 1 п.4.1.	1 раз в год
		Столяр	Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории; Физические перегрузки.	прил. 1 п.3.8. прил. 1 п.4.1	1 раз в год
		Сторож			
		Дворник			

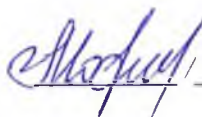
Приложение № 7 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»
Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами

1. Общие положения

1.1. Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – Положение) устанавливает обязательные требования к порядку обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в ГБУ РД «РПНД» с учетом особенностей структуры управления ГБУ РД «РПНД» и требованиями нормативно-правовых актов в области охраны труда.

1.2. Настоящее Положение разработан в соответствии со ст. 214, 221 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – Правила обучения по ОТ), приказом Минтруда России от 29.10.2021 №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (далее – Правила обеспечения СИЗ), приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (далее – Единые типовые нормы), Уставом ГБУ РД «РПНД» и локальными нормативными актами ГБУ РД «РПНД».

1.3. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

1.4. В целях настоящего Положения под средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) понимаются средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

1.5. Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие СИЗ, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

1.6. Требования настоящего Положения распространяются на работодателя (в лице руководителя), должностных лиц и работников ГБУ РД «РПНД».

1.7. Работники ГБУ РД «РПНД» не допускаются к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

2. Порядок выявления потребности работников в СИЗ

2.1. Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется работодателем в соответствии с Правилами обеспечения СИЗ, на основании Единых типовых норм, с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД».

2.2. Единые типовые нормы включают в себя:

- Единые типовые нормы выдачи СИЗ по профессиям (должностям);
- Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей;
- Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

2.3. Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам ГБУ РД «РПНД» (далее – Нормы) разрабатываются на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД», требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

2.4. Нормы разрабатываются по форме, приведенной в Приложении №1 к настоящему Положению, и утверждаются приказом руководителя ГБУ РД «РПНД» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД».

2.5. Главный врач имеет право формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных).

2.6. Главный врач с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД» может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР с отражением результатов замены в Нормах.

2.7. Главный врач имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД» заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или

превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой.

2.8. Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

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

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

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

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

2.13. Порядок выявления потребности работников ГБУ РД «РПНД» в СИЗ.

2.14. Должностными лицами, уполномоченными работодателем, рассчитывается объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), который определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям), а также объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, который определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей и Единых типовых нормах выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

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

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

2.14.3. В случае если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника,

должностные лица, уполномоченные работодателем, при разработке Норм могут руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия в квалификационных справочниках.

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

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

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

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

2.16. Специалист по охране труда в рамках проведения ОНР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД», наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

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

2.18. Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение их в Нормы осуществляется должностными лицами, уполномоченными работодателем, в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при наличии), действующих для данного вида продукции.

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

3. Предупредительно-плановый характер закупки (Аренды, Аутсорсинга).

3. Предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсорсинга) СИЗ, организация входного контроля СИЗ.

3.1. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

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

3.3. Допускается приобретение СИЗ во временное пользование по договору аренды или аутсорсинга.

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

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

3.6. Закупка (аренда, аутсорсинг) СИЗ в ГБУ РД «РПНД» носит предупредительно-плановый характер и осуществляется в соответствии с планом приобретения (аренды, аутсорсинга) работников СИЗ, которые разрабатывается должностными лицами, ответственными за приобретение и выдачу СИЗ, на основании заявок руководителей структурных подразделений с учетом Норм бесплатной выдачи СИЗ.

3.7. План приобретения (аренды, аутсорсинга) работников СИЗ утверждается руководителем ГБУ РД «РПНД».

3.8. Руководители структурных подразделений обязаны сформировать заявки на основании Норм с указанием наименования и характеристик СИЗ и смывающих средств.

3.9. Инженер по охране труда организует входной контроль всех приобретенных (арендованных, полученных в рамках аутсорсинга) СИЗ и смывающих средств.

3.10. Входной контроль СИЗ проводится по мере поступления партий СИЗ на склад ГБУ РД «РПНД», но не позднее чем в 10-дневный срок со дня поступления.

3.11. Обязанности по ГБУ РД «РПНД» работы по осуществлению входного контроля СИЗ в целом по ГБУ РД «РПНД» возлагаются на специалиста по охране труда.

4. Порядок выдачи эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания), вывода из эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) вывода, из эксплуатации и утилизации СИЗ.

4.1. Главный врач обязан организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя, а также за правильностью применения СИЗ работниками.

4.2. Главный врач обеспечивает бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях

4.3. Заместитель главного врача по АХЧ:

- хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя;
- сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;
- уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;
- своевременный прием СИЗ от работников;
- вывод СИЗ из эксплуатации;
- утилизацию СИЗ.

4.4. Выдача СИЗ и (или) их сменных элементов в ГБУ РД «РПНД» может осуществляться посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов.

4.5. Распределение обязанностей должностных лиц ГБУ РД «РПНД» и работников по ГБУ РД «РПНД» и обеспечению работников СИЗ и их надлежащей эксплуатации:

4.5.1. Заместитель руководителя ГБУ РД «РПНД» по административно-хозяйственной части обязан:

- Обеспечить своевременную стирку (химическую чистку) и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Обеспечить работников дежурными СИЗ на основании заявок руководителей структурных подразделений;

4.5.2. Специалист по охране труда обязан контролировать:

- обеспечение и правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты;
- состояние предохранительных приспособлений и защитных устройств;
- организацию хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта спецодежды, обуви и других СИЗ;

4.5.3. Руководители структурных подразделений обязаны:

- не допускать к работе лиц на неисправном оборудовании, не имеющих индивидуальных средств защиты, санитарной одежды, спецодежды, спецобуви;
- оформлять заявки на приобретение СИЗ на основании ЕТН. В заявках надо указать наименования спецодежды и обуви, их модели, защитные пропитки, размеры и другие параметры. После подготовки документы согласовываются со специалистом по охране труда;

- контролировать своевременную замену, проверку и испытания СИЗ.

4.5.4. Работник обязан:

- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;
- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;
- проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утрате или пропаже;
- информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;
- вернуть работодателю утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные СИЗ;

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

4.6. СИЗ, выдаваемые работникам ГБУ РД «РПНД», должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

4.7. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде), по форме, приведенной в Приложении № 2 к настоящему Порядку.

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

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

4.10. В случае выдачи СИЗ и их сменных элементов, применение которых не требует проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования), обеспечивается идентификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронной карточке учета выдачи СИЗ.

Идентификация может осуществляться с помощью персональных электронных носителей и других методов, установленных Положением об информационной безопасности в ГБУ РД «РПНД».

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

4.12. Порядок выдачи дежурных СИЗ.

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

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

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

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

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

4.12.6. Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде) по форме, приведенной в Приложении № 3 к настоящему Порядку.

4.13. Порядок выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

4.13.1. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам ГБУ РД «РПНД» выдаются, в соответствии с Нормами дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

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

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

4.13.3. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями смывающие средства непосредственно работнику могут не выдаваться, их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях обеспечивается заместителем главного врача по АХЧ ГБУ РД «РПНД». Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

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

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

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

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

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

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

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

4.13.11. При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

4.13.12. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

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

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется заместителем руководителя по АХЧ ГБУ РД «РПНД».

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

4.13.14. Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ – лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе "Лично/дозатор".

4.14. Порядок выдачи СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности.

4.14.1. Работникам ГБУ РД «РПНД» для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации.

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

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

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

4.15. Порядок выдачи СИЗ работникам сторонних организаций.

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

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

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

4.15.3. В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства Российской Федерации, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций, выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организацией.

4.16. Порядок эксплуатации СИЗ.

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

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

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

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

4.16.5. Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУ РД «РПНД».

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

4.16.7. В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы, СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Перечень СИЗ, которые остаются у работников в нерабочее время, с указанием профессий (должностей) работников утверждается приказом руководителя ГБУ РД «РПНД». Ответственность за сохранность СИЗ несет работник, за которым закреплены данные СИЗ.

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

4.17. Порядок хранения СИЗ.

4.17.1. Заместитель главного врача АХЧ обеспечивает хранение СИЗ, включая дежурные СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

4.17.2. Для хранения выданных работникам СИЗ Главный врач создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

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

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

4.18. Порядок ухода за СИЗ.

4.18.1. Инженер по охране труда обеспечивает уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

4.18.2. Для ухода за СИЗ в ГБУ РД «РПНД» создаются условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

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

4.18.4. Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работникам ГБУ РД «РПНД» могут выдаваться два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности, применяемых СИЗ.

4.19. Порядок вывода СИЗ из эксплуатации и их замена.

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

4.19.2. Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на заместителя руководителя ГБУ РД «РПНД» по АХЧ.

4.19.3. Инженер по охране труда обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

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

4.19.5. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает специалист по охране труда.

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

5.Порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ

5.1. Обучение работников по использованию (применению) СИЗ осуществляется в соответствии с Положением о порядке обучения работников по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

5.2. При проведении вводного инструктажа по охране труда специалист по охране труда ГБУ РД «РПНД» обязан ознакомить работников с настоящим положением, а также с соответствующими его профессии и должности Едиными типовыми нормами и Нормами ГБУ РД «РПНД».

6. Ответственность и организация контроля

6.1. Определение потребности, выбор СИЗ для работников ГБУ РД «РПНД» возлагается на их непосредственных руководителей.

6.2. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на должностных лиц, уполномоченных руководителем ГБУ РД «РПНД», которые назначаются приказом руководителя ГБУ РД «РПНД».

6.3. Ответственность за контроль выдачи СИЗ и возлагается на специалиста по охране труда.

6.4. Ответственность за правильность использования (применения) СИЗ возлагается на работника.

6.5. Общий контроль осуществляет заместитель главного врача ГБУ РД «РПНД» по АХЧ.

6.6. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования СИЗ и смывающих средств в ГБУ РД «РПНД» рассматриваются в установленном порядке.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом, принимается на общем собрании работников ГБУ РД «РПНД», согласовывается с профсоюзным комитетом ГБУ РД «РПНД», утверждается (либо вводится в действие) приказом руководителя ГБУ РД «РПНД».

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение к принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Порядку принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Порядка.

7.4. После принятия положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)



/Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)



/Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам ГБУ РД «РПНД»
Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи
средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Газоэлектросварщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт. на год	п.5240 (прил.1 ЕТН)
			Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт. на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт. на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	12 пар на год	
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	Прил.3 ЕТН
		Защитные дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	
2	Заведующий складом	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.1511 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Защитные дерматологические средства	Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	Прил.3 ЕТН
		Защитные дерматологические средства	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с анти-бактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. в месяц	
		Защитные дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	
3	Столяр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4727 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
		Защитные дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	Прил.3 ЕТН
4	Водитель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п..783 (прил.1 ЕТН)
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Защитные дерматологическ ие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	Прил.3 ЕТН
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл. в месяц	
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа		
5	Слесарь-Электрик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п..4581 (прил.1 ЕТН)
			Белье специальное термостойкое	4 шт	
			или Белье специальное хлопчатобумажное		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	Прил.3 ЕТН

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Защитные дерматологические средства	Средства гидрофильного действия	100 мл. в месяц	
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл. в месяц	
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	
6	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п..4561 (прил.1 ЕТН)
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Защитные дерматологические средства	Средства гидрофобного действия	100 мл. в месяц	Прил.3 ЕТН
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	
7	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п..997 (прил.1 ЕТН)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Защитные дерматологическ ие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	Прил.3 ЕТН
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	
13	Уборщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п..4932 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Защитные дерматологическ ие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	Прил.3 ЕТН
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	
			Средства гидрофобного действия	100 мл. в месяц	
14	Сестра-хозяйка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п..4477 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл. в месяц	
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	
15	Санитарка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п..4322 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п..4322 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
17	Врач-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п..829 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	п..829 (прил.1 ЕТН)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
18	Врач-стоматолог-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п..826 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
19	Врач-лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п. .815 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	2 пары	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей полумаской или противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов или противогазовые средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов или средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа	

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, мл./г.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
20	Медицинская сестра процедурной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п..2436 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
21	Фельдшер-лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п..1801 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
22	Весь медицинский персонал	Защитные дерматологические средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл./200гр. в месяц	Прил.3 ЕТН
			Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл. в месяц	
			Дерматологические средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. в месяц	

I. Дополнения к нормам выдачи СИЗ для работников ГБУ РД «РПНД»

1.	<i>Врач, средний медицинский персонал процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических кабинетов</i>	<i>Фартук непромокаемый</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Перчатки резиновые</i>	<i>до износа</i>
2.	<i>Врач - отоларинголог</i>	<i>Фартук непромокаемый</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Перчатки резиновые</i>	<i>до износа</i>
3.	<i>Участковые врачи, средний медицинский персонал</i>	<i>При выездах и выходах на участки и линии:</i>	
		<i>Плащ из ткани "плащ - палатка" с капюшоном или</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Плащ из ткани "дрилл - саржа"</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Сапоги резиновые</i>	<i>1 пара</i>
		<i>Полуботинки (ботинки) кожаные</i>	<i>1 пара</i>
		<i>Сапоги зимние кожаные</i>	<i>1 пара на 2 года</i>
4.	<i>Врач, средний и младший медицинский персонал лабораторий</i>	<i>Халат хлопчатобумажный</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Фартук прорезиненный с нагрудником</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Перчатки резиновые</i>	<i>до износа</i>

		<i>Нарукавники непромокаемые</i>	<i>дежурные</i>
		<i>Очки защитные</i>	<i>до износа</i>
		<i>На мойке посуды дополнительно:</i>	
		<i>Галоши резиновые</i>	<i>дежурные</i>
5.	<i>Младший медицинский персонал, занятых купанием больных, мойкой суден, плевательниц и другого медицинского инвентаря</i>	<i>Фартук непромокаемый</i>	<i>дежурный</i>
		<i>Галоши резиновые</i>	<i>дежурные</i>
		<i>Перчатки резиновые</i>	<i>до износа</i>
6.	<i>Слесарь-сантехник</i>	<i>При выполнении работ в подвальных помещениях для ремонта водопроводных и канализационных труб:</i>	
		<i>Комбинезон хлопчатобумажный</i>	<i>1</i>
		<i>Сапоги резиновые</i>	<i>1 пара</i>
		<i>Перчатки резиновые</i>	<i>до износа</i>
		<i>Рукавицы комбинированные</i>	<i>6 пар</i>
		<i>Противогаз</i>	<i>дежурный</i>

Приложение № 9 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»
Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

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

1. В соответствии (ст. 222 ТК) РФ молоко или другие равноценные пищевые продукты выдаются работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) (п. 2 ст. 7 закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение норм и условий их выдачи возлагается на работодателя.

Продукты выдаются работникам бесплатно в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда (далее — Перечень), установленными по результатам СОУТ. Перечень утвержден приказом Минтруда от 12.05.2022 № 291н.

2. В соответствии (ч. 1 ст. 222 ТК) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139) выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

3. Положения настоящего Порядка не распространяются на работников, занятых на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности.

4. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по

месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации – Республики Дагестан.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

5. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

6. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

7. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Примечания: Норма выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение молока за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока и других равноценных продуктов (согласно пр.п.126.013)
1	<i>Клинико- диагностическая лаборатория</i>	<i>врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер-лаборант</i>	<i>I. Химический фактор 200. Щелочи едкие 245. Пергидроль 256. Серная кислота 276. Хлор 419. Этанол 466. Уксусная кислота 688. Фенол II. Биологический фактор 2.2. Препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов</i>
2	<i>Стоматологический кабинет</i>	<i>Врач стоматолог, медицинская сестра стоматолога</i>	<i>II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы</i>
3	<i>Приемно- диагностическое отделение</i>	<i>Врач терапевт</i>	<i>II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы</i>
4	<i>УЗИ кабинет</i>	<i>Врач УЗИ</i>	<i>II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы</i>
5	<i>Рентген кабинет</i>	<i>Врач –рентгенолог, медсестра рентген</i>	<i>II. Биологический фактор 2.3.</i>

			Патогенные микроорганизмы
6	Кабинет функциональной диагностики	Врач КФД Медсестра КФД	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы
7	Физиотерапевтический кабинет	Врач физиотерапевт, Медицинская сестра физиотерапевта	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы
8	Административно-хозяйственная часть	Слесарь-сантехник	I. Химический фактор
		Электрогазосварщик	II. Биологический фактор 2.3. Патогенные микроорганизмы

Основание: Трудовой Кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
 приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33Н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению»

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

<i>N n/n</i>	<i>Наименование пищевого продукта</i>	<i>Норма выдачи за смену</i>
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда	Не менее 300 мл в пересчете на жидкость

Приложение № 10 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»

Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)
 /Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Положение о ненормированном рабочем дне в ГБУ РД «РПНД»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 8, 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, в режиме ненормированного рабочего дня, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Руководителем учреждения

1.3. Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и оформляется соответствующим приказом, в котором указывается количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а также дни еженедельного отдыха.

1.4. Не допускается устанавливать ненормированный рабочий день лицам, перечисленным в ст. 92, ч. 1, 2 ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или трудовым договором. При этом продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам, которые занимают следующие должности:

- Главный врач
- Заместители главного врача по всем разделам работы
- Руководитель структурного подразделения (отдела/ лаборатории/ отделения/ участка и т.д.)
- Главный бухгалтер
- Заместитель главного бухгалтера
- Главный инженер
- Юрисконсульт
- Главный бухгалтер;
- Бухгалтер по учету материальных ценностей;
- Бухгалтер по финансовому учету;
- Бухгалтер по расчетам с рабочими и служащими;
- Водитель автомобиля;
- Медицинский статистик;
- Медицинский регистратор;
- Начальник хозяйственного отдела;
- Начальник планово-экономического отдела;
- Руководитель контрактной службы;
- Секретарь-машинистка;
- Специалист по кадрам;
- Специалист контрактной службы;
- Техник;
- Экономист;
- Экономист по финансовой работе;
- Заведующий аптекой;
-
- делопроизводитель;

2.4. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

2.5. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения Работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.6. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем.

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии с Правилами</i>

		<i>внутреннего трудового распорядка (календарные дни)</i>
1.	<i>Делопроизводитель</i>	3
2.	<i>Начальник отдела кадров</i>	3
3.	<i>Главный бухгалтер</i>	3
4.	<i>Заместитель главного бухгалтера</i>	3
5.	<i>бухгалтер</i>	3
6.	<i>Архивариус</i>	3
7.	<i>Главный экономист</i>	3
8.	<i>Инженер по обслуживанию зданий</i>	3
9	<i>Инженер по ОТ и ТБ</i>	3
10.	<i>Экономист</i>	3
11.	<i>Секретарь руководителя</i>	3
12.	<i>Специалист по защите информации</i>	3
13.	<i>Специалист по кадрам</i>	3
14.	<i>Юрисконсульт</i>	3

Приложение № 11 к Коллективному договору
ГБУ РД «РПНД»

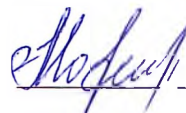
Утверждаю
Главный врач ГБУ РД «РПНД»
(наименование должности руководителя
организации)

 /Абдулаева М.А. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.

Согласовано
Председатель ППО
(должность представителя
профсоюзного органа)

ГБУ РД «РПНД»
(наименование работодателя)

 Магаева М.М. (подпись/Ф.И.О.)

«2» апреля 2025 г.
г.

Перечень
должностей, работа в которых дает право работникам
на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2.

Наименование структурного подразделения	Наименование должностей	Раздел, позиция в соответствии с нормативным документом
Список № 1 производств, работ, профессий, должностей, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях		
Врачи-рентгенологи, а также врачи постоянно занятые в рентгенооперационных, и ангиографических кабинетах.		Утвержден постановлением кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10.
Рентгенолаборанты, в том числе в рентгенооперационных, ангиографических и флюорографических кабинетах		Список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (с изменениями на 2 октября 1991 года) Постановлением Правительства Российской

Средний медицинский персонал рентгеновских отделений (кабинетов) а также средний медицинский персонал, постоянно занятый рентгенооперационных, и ангиографических кабинетах.		<u>Федерации от 18 июля 2002 года N 537</u> установлено, что настоящий Список при досрочном назначении трудовой пенсии по старости применяется в соответствии со <u>статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"</u>.
Список N 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту(по старости) на льготных		
Работники, непосредственно обслуживающие больных в психиатрических (психоневрологических) лечебно-профилактических учреждениях и отделениях домов ребенка: врачи, Средний и младший медицинский персонал	Примерный перечень должностей средних медицинских работников, осуществляющих непосредственное обслуживание больных в лечебно-профилактических учреждениях, отделениях, кабинетах, вошедших в <u>раздел XXIV</u> Списка N 2: старшая медицинская сестра; палатная медицинская сестра; процедурная медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; инструктор по лечебной физкультуре; медицинская сестра по функциональной диагностике; медицинская сестра, фельдшер приемного отделения; операционная медицинская сестра; участковая медицинская сестра диспансера; медицинская сестра перевязочная; медицинская сестра отделения реанимации и интенсивной терапии; зубной врач. Примерный перечень должностей младших медицинских работников, осуществляющих непосредственное обслуживание больных в	<u>Утвержден постановлением кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10.</u> Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях (с изменениями на 9 августа 1991 года) <u>Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июля 2002 года N 537</u> установлено, что настоящий Список при досрочном назначении трудовой пенсии по старости применяется в соответствии со <u>статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"</u>.

	лечебно-профилактических учреждениях, отделениях, кабинетах, вошедших в <u>раздел XXIV</u> Списка N 2: санитарка - носильщица; палатная санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными; санитарка - уборщица; санитарка - ванищица; сестра - хозяйка. (Основание: письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации и ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 25 марта 1993 г. N 05-5/119-5.)	
Санитарки рентгеновских и радиологических отделений (кабинетов)		Письмо Минздрава РФ от 07.08.2003 N 2510/8928-03-32 "О пенсионном обеспечении санитарок рентгеновских отделений (кабинетов)" В соответствии с <u>письмом</u> Минтруда России от 27.05.1992 N 1062-РБ

Основание: Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР
(ГБУ РД «РПНД»)
367029, Г. МАХАЧКАЛА, УЛ. Ш.РУСТАВЕЛИ, 57 "В"**

ПРИКАЗ

«9» января 2025 года

№ 24

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывая предложение комитета первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский психоневрологический диспансер» (далее ГБУ РД «РПНД») от «__» января 2025 г. о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.
2. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2025-2028 годы.
3. Сформировать постоянно действующую двустороннюю комиссию по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора в составе 8 человек, поручив представлять интересы работодателя:
 1. Зам. главного врача по ЛР Уруджева Д.А.
 2. Главный экономист Мурадисова А.Н.
 3. Юрисконсульт Магомедова М.Г.-Г.
 4. Начальник ОК Черивова З.З.и включив в неё со стороны работников:
 1. Заместитель главного врача по ОМР – Амадаева Г.Н.
 2. Председатель ПК Магаева М.М.

3. И.о. заведующего ОПО №2 – Бижамова З.Р.

4. Старшая медсестра ПДО – Хабибова П.Д.

Назначить секретарем комиссии - Ахсарову Г.С.

4. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время её заседаний.

5. Руководителям отделов на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение 3 дней.

6. Разработать проект коллективного договора, согласовать его условия.

7. Заведующим структурных подразделений ознакомить работников отделений и провести обсуждение проекта коллективного договора, обобщить предложения и замечания.

8. Начальнику АХЧ подготовить помещение для ведения переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

9. Провести общее собрание и обсуждение коллективного договора в актовом зале ГБУ РД «РПНД».

Главный врач



М.А. Абдулаева

Выписка из протокола №
Общего собрания трудового коллектива

г. Махачкала

« ____ » _____ 2025г.

Всего работников 564
Присутствовало 220

Повестка дня:

1. Принятие нового коллективного договора на 2025-2028 г.

Выступили:

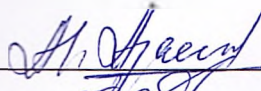
Заместитель главного врача по ЛР Уруджева Д.А.-А. – отметила необходимость принятия нового коллективного договора в связи с истечением срока предыдущего колдоговора. Председатель ПК Магаева М.М. и юристконсульт Исаева П.И. – ознакомили присутствующих с проектом коллективного договора на 2025-2028 гг. с приложениями к нему, предложили обсудить его, внести изменения или дополнения.

Проект обсудили и приняли.

Решение:

Утвердить коллективный договор на 2025-2028 гг. с приложениями к нему.

Председатель собрания
Секретарь собрания

 Д.А.-А. Уруджева
 Г.С. Ахсарова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 49 листов
Приложений 13 на 91 листах
Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в
МО «город Махачкала»
21 » 04 2025 г.
регистрационный № 225
Врио Начальника отдела Магомедов
М.Г.
тел. 67-38-02

