СОГЛАСОВАНО

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель Мордовской республиканской организации Профессионального союза работников здравоохранения

Российской Федерации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бульдяева Л.А. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

Подписи представителей сторон

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель:**  Главный врач  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Черашев В.Н.  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.  М.П. | **Представитель работников:**  Председатель первичной  профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Набокова С.Н.  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.  М.П. |

Принят на собрании трудового коллектива

«22» декабря 2023 года, протокол № 2.

Дата вступления коллективного договора в силу

«01» января 2024 года.

**Протокол подписания Коллективного договора**

**Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

(наименование медицинской организации)

**на 2024 - 2026 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **22 декабря 2023 г.** | **с.Большие Березники** |

В ходе коллективных переговоров между Государственным казенным учреждением здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» и Первичной профсоюзной организацией стороны пришли к соглашению по всем вопросам.

Коллективный договор Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» на 2024-2026 годы обсужден и принят 22 декабря 2023 года на собрании работников Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий», вступает в силу с 01 января 2024 года действует до 31 декабря 2026 года.

Собрание Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» поручила подписать Коллективный договор Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» на срок на 2024-2026 годы от имени работодателя главному врачу Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий», Черашеву В.Н. и от имени работников – председателю Первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» Набоковой С.Н.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Работодатель:** |  | **Представитель работников:** |
| Главный врач  ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»  (наименование медицинской организации)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Черашев В.Н.  (подпись) (расшифровка подписи)  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  М.П. |  | Председатель Первичной профсоюзной организации  ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»  (наименование медицинской организации)  \_\_\_\_\_\_\_\_ Набокова С.Н.  (подпись) (расшифровка подписи)  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  М.П. |

**СОДЕРЖАНИЕ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ………………………………………………………………………. 4-10**

**II.** **Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора ………………………………..10-15**

**III. Рабочее время ………………………………………………………………………………... 15-17**

**IV. Время отдыха. Отпуска. ……………………………………………………………………. 17-21**

**V. Оплата труда ……………………………………………………………………………………….. 21-25**

**VI. Охрана труда ………………………………………………………………………………..... 25-33**

**VII.** **Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации …………………………………………...33-34**

**VIII. Гарантии в области занятости …………………………………………………………………..34-37**

**IX. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза,**

**выборного профсоюзного органа……………………………………………………………………....37-41**

**X. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации ……………………………………….41-42**

**XI. Развитие социального партнерства…………………………………………………………….43**

**XII. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников……….43-44**

**XIII.** **Заключительные положения………………………………………………………………………..44**

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ**

**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Приложение № 1** | Правила внутреннего трудового распорядка работников |
| **Приложение № 2** | Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск |
| **Приложение № 3** | Положением об оплате труда работников Государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» |
| **Приложение № 4** | Состав комиссии по охране труда |
| **Приложение № 5** | Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков |
| **Приложение № 6** | Нормы обеспечения бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников |
| **Приложение № 7** | Перечень профессий должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обеззараживающие средства |
| **Приложение № 8** | 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 |

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» (далее – ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС») на основе взаимных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» - ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», в лице главного врача Черашева Вячеслава Николаевича, именуемый далее «Работодатель» и «Работники» ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», в лице ее председателя Набоковой Светланы Николаевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет», и вместе именуемые далее – Стороны.

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (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 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон «О профсоюзах»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Мордовия и Мордовской республиканской организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее - Соглашение), и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе медицинской организации.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию, в лице ее Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», 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 ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», 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 Мордовия.

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 Мордовия, а в случаях, установленных законом, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на медицинскую организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.8.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.8.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.8.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами трудового внутреннего распорядка или трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

1.8.11. 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;

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

1.8.13. 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);

- утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 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);

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

- 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);

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

1.8.14. 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. **Работодатель имеет право:**

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

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

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

- принимать локальные нормативные акты с соблюдением требований статей 371, 372 ТК РФ.

**1.10. Представители Профсоюзного комитета участвуют:**

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров выплат за стаж 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.

1.11. **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 профсоюзного комитета (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 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.

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

1.12.1. 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;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим Договором;

1.12.2.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);

1.12.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

1.12.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам Профсоюза.

1.13. **Работники обязуются:**

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

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

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

1.13.4. выполнять установленные нормы труда;

1.13.5. 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;

1.13.6. 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;

1.14. Договор заключен сроком на 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором.

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

1.14.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет. Действие Договора распространяется на всех работников медицинской организации.

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

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

При 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).

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 одного месяца 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 разногласий (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. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора и проходит процедуру уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

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

1.24. 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).

1.25. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 55 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). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

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.

2.1.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.4. 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).

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

- 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, 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.

2.1.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется статьей 80 ТК РФ.

2.1.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.1.8. Изменение определённых сторонами условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений Договора.

2.1.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 82, 178–180 ТК РФ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Соглашением.

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.

2.1.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.1.11. На трудовые отношения между работником, являющим иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом (глава 50.1 ТК РФ).

2.1.12. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, а также для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением случаев предусмотренных законодательством РФ (статья 75 ТК РФ).

2.1.13. 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).

2.1.14. 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.

2.1.15. 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. Оформлять прием на работу трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора [приказ (распоряжение)](https://internet.garant.ru/#/document/12134807/entry/1000) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Ознакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с [правилами](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1894) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.2.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (обособленных структурных подразделениях).

2.2.4. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные статьями 86, 88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (статья 87 ТК РФ).

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).

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в судебных инстанциях, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением, или расторжением трудовых договоров, пенсионным и иным вопросам.

2.4. 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:

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

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

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

2.4.4. 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.

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

2.5.1 сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;

2.5.2. порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);

2.5.3. исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенные абзацем 4 части 2 статьи 22.1 ТК РФ, на бумажном носителе (трудовые книжки, формируемые в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников, акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказ (распоряжение) об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником);

2.5.4. процедуры взаимодействия работодателя с Профсоюзным комитетом и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

2.6. Работодатель обязан уведомить каждого работника в 2-х месячный срок (статья 74 ТК РФ), установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

2.7. 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 г. и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 г. отсутствует трудовой стаж.

Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

2.8. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 г. 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 г. и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 г. отсутствует трудовой стаж)

2.9. 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.

2.10. 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.

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

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

2.13. 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 Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиками сменности в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- для инвалидов I или II групп - не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (статья 92 ТК РФ).

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

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

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 60² ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

3.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 ТК РФ).

3.9. 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. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 ТК РФ).

3.10. 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.

3.11. 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 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при направление 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).

3.13. 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).

3.14. 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.

3.15. 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. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать (постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41):

- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

**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).

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

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

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

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=830F5CEC01C95DCE68B6DA9A8692368FB8B3E83394F16D7D69DB96C7F74DD553A33F509CFE5479A6tBIAV).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливается ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статьи 117-119, 321 ТК РФ), удлиненные оплачиваемые отпуска.

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

4.7.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приложением № 2 к Договору, разработанным с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников». Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от результатов проведенной специальной оценки условий труда;

- постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- части 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» предусмотрено, что при реализации в соответствии с положениями 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 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 день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, 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 7 календарных дней.

4.7.2. за ненормированный рабочий день продолжительностью 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (приложение № 2);

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

4.8. При исчислении обшей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. 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.

4.10. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, работнику медицинской организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению и с учетом производственной возможности, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Отдельным категориям работников на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (статьи 128, 263 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.;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 к. д.;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 к. д.;

- работающим инвалидам - до 60 к. д. в году;

- родителям ребенка 1-4 класса – 1 сентября;

- работникам в случае рождения ребенка и по случаю бракосочетания - до 5 к. д.;

- работникам в случае смерти близких родственников - до 5 к. д;

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

4.11. 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.

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

4.13. В соответствии со статьей 262, 263.1. ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем;

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

4.14. 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.

4.15. 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).

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденной документально (статья 124 ТК РФ).

4.17. 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.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая его минимальную продолжительность (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.18. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. 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).

**4.20. 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 ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» (приложение № 3) с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Мордовия «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Мордовия», с постановлением Правительства Республики Мордовия «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия», с постановлением Правительства Республики Мордовия «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих», с постановлением Правительства Республики Мордовия «об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах», ТК РФ, Территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Республике Мордовия.

Положение об оплате труда работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

5.1.2 Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС».

5.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.4. Трудовой договор заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1.5. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются и изменяются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии нормативными правовыми актами РФ, Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.6. 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) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в табеле учета рабочего времени (простановка фактически отработанных часов).

5.1.7. 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 Мордовия, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в медицинской организации;

- за сохранением уровня заработной платы работников медицинской организации, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;

- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ;

- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

**5.2. Работодатель обязуется:**

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

5.2.2. Включать Председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

5.2.3.Учитывать мнение Профсоюзного комитета при разработке проектов локальных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.2.4. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и Республики Мордовия.

5.2.5. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 ТК РФ).

5.2.6. Выплачивать работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: заработную плату за первую половину месяца – 26числа текущего месяца, заработную плату за вторую половину месяца – 11 числа следующего месяца. Выплату заработной платы осуществлять переводом на счет банковской карты работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне.

5.2.7. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.2.8. Выдавать ежемесячно 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),

5.2.9. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

5.2.11. Не оплачивать время простоя по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

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

5.2.13. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

5.2.15. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:

5.2.15.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5.2.15.2. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 20 % (процентов) части должностного оклада для медицинский работников, 20% (процентов) части базового оклада для остальных работников за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 г. № 26-П, от 11.04.2019 г. № 17-П, от 16.12.2019 г. № 40-П.

5.2.16. 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 формализованныхпоказателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

**5.3.Профсоюзный комитет обязуется:**

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

5.3.2.Участвовать в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и осуществлять контроль за их применением.

5.3.3. В сроки установленные ТК РФ рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

**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 субъекта РФ 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 г. N776н.

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда (приложение № 4) и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 г. 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.

- вводит должность специалиста по охране труда, в соответствии с требованиями законодательства и приказом Минтруда России от 31.01.2022 г. 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 г. № 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 г. № 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 г. № 894.

- разрабатывает с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 214, 220 ТК РФ).

Определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с должностей, 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.

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 (приложение № 6), смывающие и обезвреживающие средства (приложение № 7) 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.

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;

- предоставляет органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органам профсоюзного контроля информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий (ст. 214 ТК РФ).

- 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).

- выполняет предписания должностных лиц органов исполнительной власти, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и представления инспекторов труда Профсоюза в установленные законодательством сроки (ст. 214 ТК РФ).

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

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

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

- учет мнения Профсоюзного комитета при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;

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

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, 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;

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

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

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

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

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

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

- 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 г. № 291н.

В случае обеспечения безопасных (оптимальных или допустимых) условий труда по включенным в Перечень вредным производственным факторам, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель может принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов только с учетом мнения первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ и при условии отсутствия вредных производственных факторов на рабочих местах.

Перечень норм бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов прилагается к коллективному договору (Приложение № 8).

- 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.

- 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.

- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

- 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;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

- обучение по охране труда за счет средств работодателя.

- гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации 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).

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

- 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.).

- проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны туда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.

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

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

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

- представлять интересы работников учреждения при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при проведении специальной оценки условий труда по условиям труда, при реализации и решении вопросов в области охраны труда.

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

- осуществлять профсоюзный контроль по вопросам соблюдения требований охраны труда и принимать в рамках системы управления охраной труда участие в работе комиссий по проведению комплексных обследований и проверок.

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

- контролировать выполнение законодательства по вопросам страхового возмещения вреда, причиненного работнику в результате производственной травмы и профессионального заболевания в связи с его профессиональной деятельностью, а также семьям погибших членов Профсоюза.

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

- содействовать руководству учреждения в вопросах выполнения работниками государственных нормативных требований охраны труда.

- направлять Работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, представления и требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и требования охраны труда.

**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.

- обеспечивает организацию и проведение профсоюзного контроля по вопросам условий и охраны труда в соответствии с законодательством, а также рассмотрение результатов проводимых проверок на заседаниях Профсоюзного комитета.

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

- представительствует в комиссиях, создаваемых Работодателем по вопросам условий и охраны труда.

- 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.

- информирует Работодателя о возникновении 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.

- утверждает для направления Работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, мнения, а также решения Профсоюзного комитета по вопросам условий и охраны труда.

- рассматривает в установленные сроки и реализует решения вышестоящих профсоюзных органов, выданные профсоюзными инспекторами труда замечания и предложения.

- обеспечивает направление в вышестоящие органы Профсоюза результатов проводимых профсоюзных мониторингов и проверок по вопросам условий и охраны труда.

- совместно с Работодателем организует и проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и обеспечивает направление материалов победителя 1 этапа смотра-конкурса, для участия во 2 этапе смотра-конкурса в установленные сроки.

**6.8. Специальная оценка условий труда (СОУТ).**

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

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

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

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

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

- рассмотрение замечаний и возражений работника относительно результатов специальной оценки условий труда, поступивших в письменном виде;

- письменное ознакомление работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Работодатель обязан не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения

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 г. 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](consultantplus://offline/ref=02C8DD3C7DCB0D609A2A7BEFD6F57850BE23040F4EE6277D1964920A225A2224E56C36B570759D45RCY2O) 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;

- подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам;

- установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;

- 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 И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, НАПРАВЛЯЕМЫМ РАБОТОДАТЕЛЕМ НА профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки**

**Работодатель обязуется:**

7.1.При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за ним сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.2.Производить оплату работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) с отрывом от работы в другую местность, командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (Статья 187 ТК РФ).

7.3.Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации остальных работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.4. Создать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и т.д. (Статья 196 ТК РФ).

7.5.В случае направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации возмещать работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

7.6.Возмещать расходы, связанные с профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием, на прохождение независимой оценки квалификации в следующих размерах:  
 а) расходы на оплату суточных в города Москву и Санкт-Петербург в размере 300 рублей, в другие города – 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;  
 б) расходы на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;  
 в) расходы по проезду к месту профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:  
 - железнодорожным транспортом в купейном, плацкартном вагоне скорого фирменного поезда;  
 - автомобильным транспортом в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).  
 При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, в размере минимальной стоимости проезда:  
 - железнодорожным транспортом в плацкартном вагоне пассажирского поезда;  
 - автомобильным транспортом в автобусе общего типа.  
 Возмещение расходов производится в пределах ассигнований, выделенных из Республиканского бюджета Республики Мордовия.

Суточные до 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации налогом на доходы физических лиц не облагаются (п.3 ст.217 НК РФ).

**VIII. Гарантии в области занятости**

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

8.1.1. 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:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

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.

8.1.2. 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.

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

8.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией 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.

8.1.5. При сокращении штатной численности работников учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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 5 лет до выхода на пенсию);

- члены Профсоюза.

**8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. 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).

8.2.2. 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.

8.2.3. 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).

8.2.4. Согласно пункту 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 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 г. № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивают доступ медицинским работникам к федеральным сервисам непрерывного медицинского образования, используя автоматизированные рабочие места медицинских работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории медицинской организации. Порядок и условия определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

8.2.6. В соответствии с частью третьей статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2.7. 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 (ч. 3 ст. 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 (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 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.

8.2.8. 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.

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

8.2.10. **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.

**IX. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза,**

**выборного профсоюзного органа**

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

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

9.2.1. 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.

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

9.2.3. 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.

9.2.4. 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.

9.2.5. 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 (ст. 53 ТК РФ, ст. 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;

- другим вопросам.

9.2.6. 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»).

9.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю.

9.2.8. 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.

9.2.9. 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 (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Закона «О профсоюзах»).

9.2.10. Освобождает членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

9.2.11. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников учреждения, Работодатель представляет освобождение от работы, ежемесячно продолжительностью до 2-х часов, с сохранением среднего заработка и места работы. Профсоюзный комитет распоряжается ими по своему усмотрению.

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.

9.2.12. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и региональной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе созываемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

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

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

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

- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

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

- работников, входящих в состав профсоюзного органа;

- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;

- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;

- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда региональной, межрегиональной организации;

- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.

- учет предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа региональной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

9.2.14. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет Мордовской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения 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.

9.2.15. 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.

9.2.16. Рассматривает требования первичных профсоюзных организаций об устранении выявленных нарушений, а также представления и требования правовых инспекторов труда ЦК Профсоюза, внештатных правовых инспекторов труда Мордовской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам.

9.2.17. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что в случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста (в том числе, в случае досрочного назначения страховой пенсии по старости), по инициативе работника (в целях перерасчета страховой части пенсии) Профсоюзный комитет на основании личного заявления работника принимает решение о сохранении за работником профсоюзного членства, а Работодатель на основании данного решения приостанавливает удержание членских взносов (до приема работника на работу).

**9.2.18. Профсоюзный комитет обеспечивает:**

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, 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.

**X. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации**

**Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы, договорились о том, что:**

**10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

10.1.2. 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 Социальный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 г. от 06.08.2020 г., постановления Правления Пенсионного фонда РФ от 06.12.2018 г. № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 78.

10.1.3. 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.

10.1.4. Соблюдать права и интересы работников медицинской организации при обработке, хранении персональных данных, передаче их третьим лицам.

10.1.5. Обеспечить информирование работников медицинской организации о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

10.1.6. С целью обеспечения укомплектованности штатной численности работающих, стабилизации медицинских кадров продолжить практику подготовки специалистов на договорной основе. При этом при отборе претендентов на такую форму обучения предпочтение отдавать абитуриентам из медицинских семей, работающих в медицинской организации.

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

**10.1.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

- содействие в повышении квалификации работника;

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

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

- защита Профсоюза в случае необоснованных предложений на увольнение с работы и при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны работодателя (в том числе в судебных инстанциях);

- подготовка исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав;

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

- защита при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);

- 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;

- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещении стоимости путевки (при наличии финансовой возможности);

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

**XI. Развитие социального партнерства**

11.1. В целях развития социального партнерства Стороны:

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

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

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

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

11.1.5. 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.

**11.2. Профсоюзный комитет:**

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

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

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

**Раздел XII. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников**

12.1. Стороны договора считают молодыми работниками медицинской организации граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

12.2. 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.

12.3. 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:

- 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.

12.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация:

- обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной профессиональной деятельности;

- организовывают и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

**XIII.** **Заключительные положения**

13.1. 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.

13.2. 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.

13.3. 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.

Приложение № 1

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

″СОГЛАСОВАНО″ ″УТВЕРЖДАЮ″

Председатель первичной Главный врач

профсоюзной организации ГКУЗ Республики Мордовия ″БДТС″

ГКУЗ Республики Мордовия ″БДТС″

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н.Набокова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Черашев

Протокол заседания Профсоюзного Приказ главного врача

комитета

от «22» декабря 2023 г. № 2 от «22» декабря 2023 г. № 136

**Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Каждый имеет право на отдых.

Граждане Российской Федерации имеют право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь оказывается бесплатно в объеме и на условиях обязательного медицинского страхования.

Обязанность и дело чести каждого работника – добросовестный труд в избранной им специальности, соблюдение трудовой дисциплины.

**Производственная дисциплина** – это не только строгое соблюдение правил внутреннего распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также – поощрения за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, данным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

1.2.Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию работников в духе добросовестного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, обеспечению охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской и лекарственной помощи, повышению производительности и эффективности общественного производства.

1.3.Настоящие правила разработаны Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.4.Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах представленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем, не допускается.

2.1.2. В трудовой договор в обязательном порядке вносятся следующие условия:

место работы, с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны ([государственной](garantF1://10002673.5), [служебной](garantF1://10064072.41470), [коммерческой](garantF1://12036454.301) и [иной](garantF1://10100083.1000));

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.1.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. 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.

2.1.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.9. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.1.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

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 обязательного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) 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](garantF1://70006202.10000) и по [форме](garantF1://70006202.16000), которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, [указами](garantF1://12031204.14) Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.1.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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 суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

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

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

2.1.12. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.13. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.1.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса РФ).

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

**2.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:**

2.2.1. Согласовать с Профсоюзным комитетом порядок и дополнительные условия заключения и расторжения трудового договора.

2.2.2. Ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором при приеме на работу (до подписания трудового договора), а также о наличии в организации Профсоюзного комитета, как представительного органа работников – членов Профсоюза во взаимоотношениях с Работодателем.

2.2.3. Предоставлять работникам равные возможности в реализации прав на труд в соответствии с законодательством, независимо от национальности, исповедуемой религии, пола, возраста.

2.2.4. Сохранять за работником место работы, должность, средний заработок на время приостановки работ на рабочем месте не по его вине, а вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда.

* + 1. Сообщить Профсоюзному комитету в письменной форме при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](#sub_812) Трудового кодекса РФ 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. Критерии массового увольнения определяются в Отраслевом соглашении.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](#sub_812), [3](#sub_8013) или [5 части первой статьи 81](#sub_815) Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со [статьей 373](#sub_373) Трудового кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с [пунктом 3 части первой статьи 81](#sub_8013) Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюзного комитета.

2.2.6. Определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на [прохождение](garantF1://71333946.4) независимой оценки квалификации для собственных нужд.

2.2.7. Проводить подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств бюджета.

2.2.8. Обеспечить обработку персональных данных работников, их защиту от неправильного использования или утраты.

* 1. **ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии Работодателем локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с работниками – членами Профсоюза в соответствии с [пунктами 2](#sub_812), [3](#sub_8013) или [5 части первой статьи 81](#sub_815) Трудового кодекса РФ.

**3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

Работник обязан:

3.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.3.Соблюдать трудовую дисциплину;

3.4.Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения медицинской науки и научной организации труда;

3.5.Выполнять установленные нормы труда;

3.6.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.7.Соблюдать этику и медицинскую деонтологию;

3.8.Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

3.9.Вести себя достойно, соблюдать правила санатория;

3.10.Систематически повышать профессиональную квалификацию;

3.11.Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

**4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Работодатель обязан:

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

4.2.Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.3.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

4.5.Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.6.Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре;

4.7.Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

4.8.Предоставлять профсоюзному комитету как представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4.9.Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.10.Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.11.Рассматривать представления правового инспектора труда ЦК профсоюза работников здравоохранения РФ по Республике Мордовия о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать ему о принятых мерах;

4.12.Обеспечивать бытовые условия работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.13.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.14. 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.15.Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается **(Приложение № 1)**:

для медицинских работников – 30 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;

для педагогических работников по должности «Воспитатель» – 30 часов в неделю;

для учителей – 18 часов в неделю;

для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для иных работников составляет 40 часов в неделю.

5.2.Работодатель имеет право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы ([статья 99](#sub_99) Трудового кодекса РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня ([статья 101](#sub_101) Трудового кодекса РФ) в соответствии с **Приложением № 2**.

5.3.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ **(Приложение № 3).**

5.4.Продолжительность работы (смены) в ночное время считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Перечень должностей работников, работающих в ночное время приведен в **Приложение № 4.**

5.5.Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюзного Комитета и в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев, в случае, когда изменение организационных или технологических условий труда в организации могут повлечь за собой массовое увольнение работников,

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](#sub_812) Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.6.По условиям работы при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается [суммированный учет рабочего времени](garantF1://12082312.0) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца в соответствии с **Приложением № 5**.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

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

5.8. Видами времени отдыха являются:

- [перерывы в течение рабочего дня (смены)](#sub_108);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- [выходные дни](#sub_111) ([еженедельный непрерывный отдых](#sub_110));

- [нерабочие праздничные дни](#sub_112);

- [отпуска](#sub_1019).

5.9. Начало работы персонала – 8.00 часов.

В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- 30 минут: с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.;

- 1 час: с 12 ч. 00 мин. до 13.00 мин.

В рабочее время указанные перерывы не включаются.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, продолжительностью до 30 минут. В рабочее время указанные перерывы включаются. Перечень должностей работников, которым устанавливается перерыв для отдыха и питания на рабочем месте продолжительностью до 30 минут указан в **Приложении № 6**.

В учреждение установлен следующий график работы работников:

- главный врач – 6-ти часовой рабочий день с 08 ч. 00 мин. до 15 ч. 00 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин.;

- заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра диетическая – 6-ти часовой рабочий день с 8 ч. 00 мин. до 14 ч. 30 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.;

- врач-фтизиатр – 6-ти часовой рабочий день с 08 ч. 00 мин. до 14 ч. 30 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин., в период проведения оздоровительной кампании с 01 июня по 31 августа: 1 смена - с 08 ч. 00 мин. до 14 ч. 30 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин., 2 смена - с 13 ч. 00 мин. до 19 ч. 30 мин., перерыв для отдыха и питания с 16 ч. 30 мин. до 17 ч. 00 мин.;

- медицинская сестра палатная - 6-ти часовой рабочий день с 10 ч. 00 мин. до 16 ч. 00 мин., возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время;

- медицинская сестра палатная - 30-ти часовая рабочая неделя, сменный график работы: с 08 ч. 00 мин. до 20 ч. 00 мин. и с 20 ч. 00 мин. до 08 ч. 00 мин., возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время;

-учитель – 18-ти часовая рабочая неделя с 9 ч. 00 мин. до 12 ч. 36 мин.;

-воспитатель – 6-ти часовой рабочий день, сменный график работы: 1 смена – с 08 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин., 2 смена – с 15 ч. 00 мин. до 21 ч. 00 мин., возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время; в период проведения оздоровительной кампании с 01 июня по 31 августа: 1 смена – с 08 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин., 2 смена – с 15 ч. 30 мин. до 21 ч. 30 мин. (2 этаж), с 16 ч. 00 мин. до 22 ч. 00 мин. (3 этаж), возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время. В период проведения оздоровительной кампании с 01 июня по 31 августа вводится дополнительный график работы для воспитателей – 6-ти часовой рабочий день с 10 ч. 00 мин. до 16 ч. 00 мин., возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время.

-заведующий педагогической частью, машинист по стирке и ремонту специальной одежды – 6-ти часовой рабочий день с 8 ч. 00 мин. до 14 ч. 30 мин. перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.;

- сестра-хозяйка с 09 ч. 00 мин. до 12 ч. 00 мин.;

- санитарка (для уборки помещений) – 30-ти часовая рабочая неделя: с 09 ч. 00 мин. до 21 ч. 00 мин., возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время. В период проведения оздоровительной кампании с 01 июня по 31 августа: с 20 ч. 00 мин. текущего дня до 08 ч. 00 мин. следующего дня, возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время. В период проведения оздоровительной кампании с 01 июня по 31 августа вводится дополнительный график работы (сменный график работы): 1 смена – с 08 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин., 2 смена – с 16 ч. 00 мин. до 22 ч. 00 мин., возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время.

- уборщик служебных помещений - 30-ти часовая рабочая неделя, сменный график работы: 1 смена – с 08 ч. 00 мин. до 14 ч. 00 мин. возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время; 2 смена – с 16 ч. 00 мин. до 22 ч. 00 мин. возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время;

- санитарка (для раздачи пищи) – 30-ти часовая рабочая неделя, с 08 ч. 30 мин. до 20 ч. 30 мин. возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время.

- повар, кухонный рабочий - 36-ти часовая рабочая неделя с 07 ч. 00 мин. до 16 ч. 42 мин. (суммированный учет рабочего времени) возможность отдыха и приема пищи продолжительностью до 30 мин., которая включается в рабочее время;

- заведующий складом - 36-ти часовая рабочая неделя, с 08 ч. 00 мин. до 15 ч. 42 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.;

- главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, делопроизводитель, старший специалист по закупкам – 36-ти часовая рабочая неделя, с 08 ч. 00 мин. до 16 ч. 12 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин.;

- начальник хозяйственного отдела, инженер-энергетик, подсобный рабочий, столяр, слесарь-сантехник, водитель – 40 часовая рабочая неделя с 08 ч. 00 мин. до 16 ч. 30 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.;

- оператор котельной - график работы сутки через трое (суммированный учет рабочего времени) 24 часовой рабочий день с 08 ч. 00 мин. текущего дня до 08 ч. 00 мин. следующего дня, возможность отдыха и приема пищи три раза продолжительностью до 30 мин. которая включается в рабочее время.

5.10. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам согласно графика сменности.

5.11. Работодатель обеспечивает установленную законодательством Российской Федерации для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом соблюдения длительности ежедневного (междусменного) отдыха, равной не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

В учреждении введена сменная работа – работа в две смены (до 12 часов в смену), когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работе. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. По решению трудового коллектива, разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены для операторов котельной до 24 часов. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и Профсоюзного комитета организации.

5.12.Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации предусмотрены в статье 112 Трудового кодекса РФ.

5.13.Работникам организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса РФ.

5.14.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. 5.15. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам, занимающим должности «Учитель» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1. работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) работникам организации с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ.

5.17.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 в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

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

Если работник в рабочем году проработал менее 11 месяцев в должностях с вредными условиями труда, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

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

В расчет должна приниматься величина среднемесячного количества рабочих дней в том календарном году, в котором предоставляется дополнительный отпуск.

Для определения продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда количество календарных дней полного дополнительного отпуска делится на 11 и умножается на количество полных отработанных месяцев в должностях с вредными условиями труда. При этом остаток календарных дней, составляющий менее половины, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более, округляется до полного дня.

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

В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях. Оставшаяся часть дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда предоставляется работникам по истечении 11 месяцев работы в текущем рабочем году либо по соглашению сторон предоставляется в следующем рабочем году.

5.18.Работникам организации по соглашению с Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок в случае, если Работодателем своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ.

Не допускается 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, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

5.22.Работодатель может предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.23.Работодатель может предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.24.Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

По желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

Работнику, награжденному нагрудным знаком «Почетный донор России» ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для него время года.

**6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестное выполнение обязанностей, за продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почетной грамотой.

6.2.Поощрения применяются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

6.4.При применении мер поощрения обеспечиваются сочетание морального и материального стимулирования труда.

**7. Ответственность**

**за нарушение трудовой дисциплины**

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также появление на работе в нетрезвом состоянии.

Работник, совершивший прогул лишается производственной премии полностью или частично в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий».

7.2. Дисциплинарное взыскание применяется руководителем. До применения дисциплинарного взыскания нарушитель трудовой дисциплины представляет объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается производство по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственной инспекции труда или орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

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

**8. Заключительная часть**

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на информационном стенде санатория на доступном для работников месте.

Каждый работник должен знать внутренний распорядок и соблюдать его. Несогласие работника с Правилами внутреннего трудового распорядка не позволяет работнику их не исполнять.

Приложение № 1

к правилам внутреннего

трудового распорядка

**Перечень должностей медицинских и иных работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью заражения микобактериями туберкулеза, дает право на сокращенную 30-часовую рабочую неделю**

Главный врач

Заместитель главного врача по медицинской части

Главная медицинская сестра

Заведующий педагогической частью

Врач – педиатр

Врач-фтизиатр

Медицинская сестра по массажу

Медицинская сестра палатная (постовая)

Медицинская сестра по физиотерапии

Медицинская сестра диетическая

Сестра-хозяйка

Санитарка

Воспитатель

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Приложение № 2

к правилам внутреннего

трудового распорядка

**Перечень должностей работников, работа которых заключается на условиях ненормированного рабочего дня**

Заведующий складом

Приложение № 3

к правилам внутреннего

трудового распорядка

**Перечень**

**должностей работников, которые привлекаются**

**к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Медицинская сестра палатная (постовая)

Санитарка

Воспитатель

Кухонный рабочий

Повар

Оператор котельной

Сторож

Приложение № 4

к правилам внутреннего

трудового распорядка

**Перечень**

**должностей работников, работающих в ночное время**

Медицинская сестра палатная (постовая)

Санитарка

Оператор котельной

Сторож

Приложение № 5

к правилам внутреннего

трудового распорядка

**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлен суммированный учет рабочего времени**

Оператор котельной

Повар

Кухонный рабочий

**Перечень должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени**

Сторож

Приложение № 6

к правилам внутреннего

трудового распорядка

Перечень должностей работников,

которым устанавливается возможность отдыха и приема пищи на рабочем месте продолжительностью до 30 минут

Медицинская сестра палатная (постовая)

Воспитатель

Санитарка

Повар

Кухонный рабочий

Оператор котельной

Уборщик служебных помещений

Приложение № 2

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК** | |  |
| **Наименование должности** | **Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)** |  |
| Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | |  |
| Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, главная медицинская сестра, врач-педиатр, врач-фтизиатр, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра палатная, сестра-хозяйка, санитарка, заведующий педагогической частью, учитель, воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды | 14 |  |
| Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | |  |
| Кухонный рабочий, оператор котельной, водитель автомобиля, повар, слесарь-сантехник, столяр, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист, начальник хозяйственного отдела | 7 |  |
| Перечень должностей с ненормированным рабочим днем | |  |
| Заведующий складом | 7 |  |

Приложение № 3

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

«СОГЛАСОВАНО» «УТВЕРЖДАЮ»

Председатель первичной Главный врач

профсоюзной организации ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н.Набокова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Н.Черашев

Протокол заседания профкома Приказ главного врача

от «22» декабря 2023 г. № 2 от «22» декабря 2023 г. № 136

**Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

**I.Общие положения**

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Мордовия от 27 октября 2008 г. № 95-З «Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия» и включает в себя:

условия оплаты труда работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» (далее – учреждения), в том числе перечень, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

1.2.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3.Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4.Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада для медицинских работников и базового оклада для остальных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов, служащих и общеотраслевые профессии рабочих, иные должности, не предусмотренные настоящим Положением (педагогические работники, работники, осуществляющие деятельность в области гражданской обороны и прочие работники), устанавливаются в соответствии с Положениями об оплате труда для соответствующей сферы деятельности с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

1.6.Оплата труда работников учреждения по должности, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника учреждения, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.7.Фонд оплаты труда работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Мордовия.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения (включая руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.8.Главный распорядитель бюджетных средств республиканского бюджета Республики Мордовия, в ведении которого находится государственное казенное учреждение здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники государственного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники государственного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники государственного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники государственного учреждения, выполняющие функции, необходимые для обеспечения деятельности государственного учреждения.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения в соответствии с трудовым законодательством по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Мордовия. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения приведен в Приложении № 1.

1.9.Оплата труда работников других учреждений и организаций, привлекаемых для проведения консультаций, экспертиз, оказания медицинской помощи и иной работы, производится также на условиях договорных отношений согласно действующему законодательству.

**2. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников**

2.1.Заработная плата медицинских работников учреждения состоит из базового оклада и доплаты по занимаемой должности, составляющих должностной оклад работника, а также компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Базовые оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) в размерах, установленных Указом Главы Республики Мордовия.

ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.2.Доплата по занимаемой должности устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Перечень должностей** | **Размер доплаты по занимаемой должности, рублей** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Санитарка, сестра-хозяйка | 7883 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»** | |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Медицинский статистик, инструктор по лечебной физкультуре | 8663 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Медицинская сестра диетическая, лаборант | 9808 |
| 3 квалификационный уровень |  |
| Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу | 10951 |
| 4 квалификационный уровень |  |
| Медицинская сестра процедурной | 12095 |
| 5 квалификационный уровень |  |
| Старшая медицинская сестра | 13240 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»** | |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Врач-педиатр, врач-фтизиатр | 16483 |

2.3.Размер доплаты по занимаемой должности может быть снижен при изменении размеров базовых окладов.

2.4.Должностной оклад работника по должности главной медицинской сестры устанавливается на 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.5. С учетом условий труда медицинским работникам ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.6. Медицинским работникам ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны учреждений**

3.1.Базовые оклады педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, работников осуществляющих деятельность в области гражданской обороны учреждений устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ)

3.2.Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее – повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышений размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размеры базовых окладов повышаются на коэффициенты по занимаемой должности;

полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации.

3.2.1.Перечень должностей работников учреждения, включенных в ПКГ должностей педагогических работников и ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | |
| **Квалификационные уровни** | **Наименование должности** |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель |
| 4 квалификационный уровень | Учитель |

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений** | |
| **Квалификационные уровни** | **Наименование должности** |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий педагогической частью |

3.2.2.Размеры повышающих коэффициентов по должностям педагогическим работникам устанавливаются с учетом уровня их профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели по должности** | **Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности** |
| высшее педагогическое образование, без предъявления требований к стажу работы | 0,21 |
| высшее педагогическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 0,33 |
| высшее педагогическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 0,46 |
| высшее педагогическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,60 |
| высшее педагогическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 или II квалификационная категория | 0,72 |
| I квалификационная категория | 0,86 |
| Высшая квалификационная категория | 1,00 |

Размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовки в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности** |
| 1, 2 и 3 квалификационные уровни | 0,51 |

3.2.3.Размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждения, включенных в Профессиональную квалификационную группу должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности людей на водных объектах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели по должности** | **Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности людей на водных объектах** | |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Специалист гражданской обороны | 0,49 |

3.2.4.Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам, работникам осуществляющим деятельность в области гражданской обороны учреждения устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

3.3.С учетом условий труда педагогических работников, работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.4. Педагогическим работникам, работникам, осуществляющим деятельность в области гражданской обороны учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

4.1.Базовые оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

По должностям работников, не включенным в ПКГ, устанавливаются следующие должностные оклады:

Специалист по закупкам – 3734 руб.;

Старший специалист по закупкам – 4178 руб.;

Консультант по закупкам – 4621 руб.

4.2.Положением об оплате и стимулировании труда работников предусмотрено установление работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее – повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

4.2.1.Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов по уровням ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели по должности** | **Размер повышающего коэффициента** |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Делопроизводитель | 0,05 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 0,1 |
| **ПКГ** **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** **и** **ПКГ** **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | |
| **Показатели по должности** | **Размер повышающего коэффициента** |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Бухгалтер, инженер-энергетик, экономист, специалист по охране труда, программист; специалист по кадрам | 0,10 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 0,20 |
| 3 квалификационный уровень |  |
| Начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 0,30 |
| 4 квалификационный уровень |  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 0,40 |

4.2.2.Персональный повышающий коэффициент работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

4.3.С учетом условий труда работникам ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.4.Работникам ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС», занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**5. Порядок и условия оплаты труда работников**

**осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

5.1.Базовые оклады по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

5.2.Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- повышающий коэффициент по профессиональной деятельности;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за классность водителям автомобиля.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к базовому окладу.

5.3.Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в зависимости от отнесения профессии к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни/**  **Наименование должностей** | **Размер повышающего коэффициента** |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий; кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик территорий, столяр, сторож | 0,05 |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Слесарь-сантехник, повар, водитель автомобиля | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| Оператор котельной | 0,20 |

5.4.Персональный повышающий коэффициент рабочему устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

5.5.Повышающий коэффициент за классность водителю автомобиля устанавливается руководителем учреждения на основании заключения аттестационной комиссии о присвоении класса квалификации.

Присвоение класса квалификации производится:

водитель 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Д", "Е" и стажа работы в качестве водителя не менее трех лет;

водитель 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" и стажа работы в качестве водителя не менее двух лет.

Размер повышающего коэффициента к базовому окладу – 0,25 и 0,10 соответственно.

5.6.С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.7.Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя,**

**главного бухгалтера**

6.1.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом Министерства здравоохранения Республики Мордовия в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесено учреждение.

Заработная плата руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом соблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, установленного Правительством Республики Мордовия на календарный год.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается в зависимости от типа учреждения, планового количества коек:

|  |  |
| --- | --- |
| **Категория учреждения по оплате труда руководителя** | **Количество коек** |
| VIII | от 50 до 119 |

6.2.Размер оклада заместителя руководителя по медицинской части устанавливается на 15% ниже должностного оклада руководителя.

Размер оклада главного бухгалтера устанавливается на 20% ниже должностного оклада руководителя.

6.3.Виды, условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия.

6.4.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Министра здравоохранения Республики Мордовия.

6.5.С учетом условий труда заместителю руководителя по медицинской части, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.6.С учетом условий труда заместителю руководителя по медицинской части, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения в размерах, не превышающих установленные положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия.

6.7.Стимулирующие выплаты руководителю, заместителю руководителя по медицинской части, главному бухгалтеру выплачиваются по основной занимаемой должности.

**7. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

7.1.Выплаты компенсационного характера выплачиваются как по основной должности, так и по должности, замещаемой в порядке совместительства.

7.2.Работникам учреждений предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3. Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются:

- в процентах от должностного оклада для медицинских работников;

- для остальных работников учреждения как в процентах от базового оклада, так и в абсолютной величине.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов для медицинских работников и базовых окладов для остальных работников на соответствующий процент выплаты и не образует новый оклад.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от должностного оклада для медицинских работников и базового оклада для остальных работников временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

7.4.Повышенная оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере 4% должностного оклада для медицинских работников и 4% базового оклада для остальных работников, установленного для работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Перечень должностей работников и размеры компенсационных выплат работникам, занятых на работах с опасными для здоровья и (или) особо тяжелыми условиями труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с Приложением № 2.

7.5.Размеры повышения оплаты труда медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии со статьей 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

Перечень должностей работников и размеры компенсационных выплат медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с Приложением № 3.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иным работникам учреждения, оказывающих медицинскую помощь, указанную в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда в размерах 30% должностного оклада для медицинских работников, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.6.Работникам других учреждений, не предусмотренным указанным перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждения, оплата производится за фактически отработанное время с учетом выплат за работу в особых условиях в установленном порядке.

7.7.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

7.8.Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер выплаты: 20 процентов части должностного оклада за час работы для медицинских работников, 20 процентов части базового оклада за час работы для остальных работников учреждения.

Перечень должностей утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и приведен в Приложение № 4.

Расчет части должностного оклада медицинских работников за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Расчет части базового оклада остальных работников за час работы определяется путем деления базового оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

7.9.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работы в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Перечень должностей и размер повышенной оплаты утверждается руководителем учреждения и приведен в Приложение № 5.

7.10.Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части должностного оклада для медицинских работников за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Расчет части базового оклада для остальных работников за час работы определяется путем деления базового оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

**8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1.Размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам для медицинских работников и в процентном отношении к базовым окладам для остальных работников или в абсолютных размерах, и не учитываются при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу для медицинских работников или к базовому окладу для остальных работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда учреждения и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

8.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы (для работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премия за качество выполняемых работ (для работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются следующие выплаты:

- за выполнение в отчётном периоде особо важных, ответственных и сложных работ;

- за выполнение в отчётном периоде большего объёма работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями);

- в виде персональной стимулирующей надбавки;

- выплата к базовому окладу учителям начальных классов за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

- выплата вознаграждения учителям начальных классов, выполняющим функции классного руководителя.

8.2.1.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок и может изменяться. Выплата устанавливается при наличии финансовых средств. Конкретные размеры выплаты определяются и выплачиваются индивидуально по каждому работнику.

8.2.2.Размер выплаты за выполнение в отчетном периоде особо важных, ответственных и сложных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу для медицинских работников и к базовому окладу для остальных работников. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

Выплата за выполнение особо важных, ответственных и сложных работ работникам устанавливается руководителем учреждения по представлению руководителя, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера.

8.2.3.Размер выплаты за выполнение в отчетном периоде большего объёма работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу для медицинских работников и к базовому окладу для остальных работников. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

Решение об установлении выплаты за выполнение в отчетном периоде большего объёма работ, чем предусмотрено нормами труда (должностными обязанностями) и её размере принимается руководителем учреждения по представлению руководителей структурных подразделений и (или) главного бухгалтера.

8.2.4.Персональная стимулирующая надбавка устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполненной работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной стимулирующей выплаты и её размере принимается руководителем учреждения.

Размер персональной стимулирующей выплаты для медицинских работников – до 1,0 от должностного оклада, для остальных работников учреждения – до 3,0 от базового оклада.

8.2.5.Учителям начальных классов ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается выплата к базовому окладу за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

- за проверку письменных работ по предметам в 1-4 классах – 10% от базового оклада;

- за классное руководство – 15% от базового оклада.

8.2.6. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы, реализующие общеобразовательные программы начального общего образования, производится выплата вознаграждения из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек. В классах с меньшей наполняемостью размер ежемесячного вознаграждения уменьшается пропорционально количеству обучающихся. В случаях выполнения педагогическим работником функций классного руководителя в двух и более классах выплата вознаграждения производиться пропорционально списочному составу.

8.3. Выплаты за качество выполняемых работ работникам устанавливаются в виде надбавки за квалификационную категорию.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

8.3.1.В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории –0,10 от должностного оклада;

при наличии первой квалификационной категории –0,20 от должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории –0,30 от должностного оклада.

Руководителю учреждения надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размере, определяемом положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия.

Врачу-заместителю руководителя учреждения, главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с даты издания приказа о присвоении работнику квалификационной категории органом, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная квалификационная категория.

8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается медицинским работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения:

- врачам и среднему медицинскому персоналу в размере 5% от должностного оклада за первые три года и 2% от должностного оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 9% от должностного оклада;

- младшему медицинскому персоналу в размере 3% от должностного оклада за первые три года и 2% от должностного оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 5% от должностного оклада;

8.4.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения.

Размеры выплат за выслугу лет в процентах от базового оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет –10%;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет –15%;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – 20%;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

8.4.2. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения.

Размеры выплат за выслугу лет в процентах от базового оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет –10%;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет –15%;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет –20%;

- при выслуге лет свыше 15 лет –30%.

8.4.3.Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности людей на водных объектах устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения.

Размеры выплат за выслугу лет в процентах от базового оклада:

- при выслуге лет свыше 1 года – 5%;

- при выслуге лет свыше 2 лет – 10%;

- при выслуге лет свыше 3 лет – 15%;

- при выслуге лет свыше 4 лет – 20%;

- при выслуге лет свыше 5 лет – 25%;

- при выслуге лет свыше 10 лет – 30%;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 40%.

Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет устанавливается работникам при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие надбавки.

8.5.Премирование работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» по итогам работы за месяц и по итогам работы за год осуществляется руководителем учреждения по представлению руководителя учреждения, заместителя главного врача, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера на основании Положения о премировании работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий», по критериям оценки эффективности деятельности различных категорий работников.

8.6.Размеры и условия премирования приведены в Положение о премировании работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий» **Приложение № 6** к настоящему Положению, по критериям оценки эффективности деятельности медицинских работников, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения Республики Мордовия, остальных работников в пределах бюджетных ассигнований, предусматриваемых в соответствующем финансовом году на оплату труда.

8.7.В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создается комиссия с участием выборного профсоюзного органа работников.

**9. Штатное расписание учреждения**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством Здравоохранения Республики Мордовия в пределах утверждаемого на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

9.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Приложение № 1**

к Положению об оплате труда работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала**

**государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** |
|  | **Административно-управленческий персонал** |
| 1 | Главная медицинская сестра |
| 2 | Главный бухгалтер |
| 3 | Главный врач |
| 4 | Заведующий педагогической частью |
| 5 | Заместитель главного врача по медицинской части |
| 6 | Начальник хозяйственного отдела |
|  | **Вспомогательный персонал** |
| 1 | Бухгалтер |
| 2 | Бухгалтер по учету и калькуляции продуктов питания |
| 3 | Бухгалтер по учету материальных ценностей |
| 4 | Водитель автомобиля |
| 5 | Делопроизводитель |
| 6 | Заведующий складом |
| 7 | Инженер-энергетик |
| 8 | Кухонный рабочий |
| 9 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды |
| 10 | Оператор котельной |
| 11 | Повар |
| 12 | Подсобный рабочий |
| 13 | Программист |
| 14 | Слесарь-сантехник |
| 15 | Специалист гражданской обороны |
| 16 | Специалист по закупкам |
| 17 | Специалист по кадрам |
| 18 | Специалист по охране труда |
| 19 | Старший специалист по закупкам |
| 20 | Столяр |
| 21 | Сторож |
| 22 | Уборщик служебных помещений |
| 23 | Уборщик территорий |
| 24 | Экономист |

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень должностей и**

**размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (специальности, категории работников)** | **Размер выплаты (в % от базового оклада)** |
| Прочие работники | |
| Главный бухгалтер, экономист, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, старший специалист по закупкам, начальник хозяйственного отдела, инженер-энергетик, заведующий складом, повар, кухонный рабочий, оператор котельной, столяр, водитель автомобиля, слесарь-сантехник, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 4 % |

**Приложение № 3**

к Положению об оплате труда работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень должностей медицинских работников и**

**размеры выплат компенсационного характера работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, работа которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (специальности, категории работников)** | **Размер выплаты (в % от должностного оклада)** |
| Медицинские работники | |
| Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, медицинская сестра диетическая | 25 % |
| Врач-педиатр, врач-фтизиатр, главная медицинская сестра, лаборант, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, сестра-хозяйка, санитарка | 30 % |

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (специальности, категории работников)** | **Размер выплаты (в % от базового оклада)** |
| Педагогические работники | |
| Воспитатель | 25% |
| Заведующий педагогической частью, учитель, машинист по стирке и ремонту спецодежды | 4% |

**Приложение № 4**

к Положению об оплате труда работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень**

**должностей работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий», по которым производится доплата за работу в ночное время**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Размер доплаты, в процентах за каждый час работы** |
| 1 | Медицинская сестра палатная (постовая) | 20%  от должностного оклада |
| 2 | Санитарка | 20%  от должностного оклада |
| 3 | Оператор котельной | 20%  от базового оклада |
| 4 | Сторож | 20%  от базового оклада |

**Приложение № 5**

к Положению об оплате труда работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень**

**должностей работников**

**государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий», по которым производится повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Размер повышенной оплаты** |
| 1 | Медицинская сестра палатная (постовая), санитарка | не менее одинарной части должностного оклада для медицинских работников за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| 2 | Воспитатель, кухонный рабочий, повар, оператор котельной, сторож | не менее одинарной части базового оклада для остальных работников за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Положение**

**о премировании работников государственного казенного учреждения здравоохранения Республики Мордовия «Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее положение о премировании работников учреждения (далее по тексту – положение о премировании) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников учреждения.

1.2.Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3.Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности проводимых ими мероприятий по оздоровлению детей и достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

1.4.Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусматриваемых в соответствующем финансовом году на оплату труда.   
 1.5.Индивидуальная оценка работников на уровне учреждения по критериям эффективности работы за месяц, за год осуществляется Комиссией по оценке выполнения показателей (критериев) деятельности на основе труда каждого работника (индивидуально) и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждения уставных задач и договорных обязательств. Количество и персональный состав комиссии утверждается локальным нормативным актам по учреждению. Комиссия действует в соответствии с регламентом работы, который утверждается локальным нормативным актом.

**2. Виды премий**

2.1. Настоящим Положением предусматриваются:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за год;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы (для работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих);

- премия за качество выполняемых работ (для работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих).

2.2. Премирование работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» по итогам работы за месяц осуществляется руководителем учреждения по представлению руководителя учреждения, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера в соответствии с выполнением показателей (критериев) деятельности различных категорий работников. Перечень показателей, величина и значимость определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению о премировании.

2.3. Премирование работников ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС» по итогам работы за год осуществляется руководителем учреждения по представлению руководителя учреждения, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера в соответствии с выполнением показателей (критериев) деятельности различных категорий работников. Перечень показателей, величина и значимость определены в **Приложении № 2** к настоящему Положению о премировании.

2.4. Премирование главного бухгалтера по итогам работы за месяц осуществляется главным врачом в соответствии с выполнением показателей (критериев) деятельности учреждения за соответствующий период. Перечень показателей, величина и значимость определены в **Приложении № 3** к настоящему Положению о премировании.

2.5. Премирование работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется на основании решения руководителя учреждения в отношении:

- главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании.

**3. Размеры премии по итогам работы**

3.1. Размер премий по итогам работы за месяц и по итогам работы за год работникам начисляется за фактически отработанное время как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства. Премия начисляется на должностной оклад для медицинских работников и на базовый оклад для остальных работников. Премирование работников по итогам работы за месяц и по итогам работы за год осуществляется в пределах планового фонда стимулирования. Максимальным размером премия не ограничена.

3.2. Размер премирования главного бухгалтера определяется главным врачом учреждения с учетом выполнения показателей (критериев) деятельности учреждения за соответствующий период, в размерах, не превышающих установленные положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям подведомственных учреждений, утвержденного Министром здравоохранения Республики Мордовия. Премия начисляется на должностной оклад.

3.3. Фактический размер премии по итогам работы за месяц и по итогам работы за год определяется корректировкой планового размера премии на процент выполнения показателей эффективности работы конкретного работника по следующей формуле:

ФП=ПП х ПР, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премии по итогам работы за месяц или премии по итогам работы за год;

ПР – процент выполнения показателей эффективности за месяц или за год.

3.4. Плановый процент премии по итогам работы за месяц и по итогам работы за год определяется корректировкой планового фонда стимулирования на фактическое начисление должностного оклада для медицинских работников и главного бухгалтера и базового оклада для остальных работников, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

3.5. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы и премии за качество выполняемых работ устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу или должностному окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не ограничена.

3.6.В случае изменения планового фонда стимулирования, установленные размеры стимулирования пропорционально корректируются.

**4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**

4.1. Размер премии по каждому работнику утверждается главным врачом и оформляется приказом по учреждению.

Начисление премии по итогам работы за месяц осуществляется с начислением заработной платы за соответствующий месяц.

Приказ главного врача о премировании работников учреждения готовится на основании протокола заседания Комиссии по оценке выполнения показателей (критериев) деятельности работников.

4.2. Премия по итогам работы за месяц и по итогам работы за год начисляется работникам по результатам работы учреждения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с отпуском, нетрудоспособностью и т.д., а также внешним совместителям премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

4.4. Премия по итогам работы за месяц и по итогам работы за год не выплачивается уволенным работникам.

4.5. Премирование по итогам работы за месяц и по итогам работы за год работников осуществляется на основании представлений руководителя учреждения, заместителя главного врача, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера о выполнении показателей (критериев) деятельности работников учреждения.

Премирование по итогам работы за месяц главного бухгалтера осуществляется на основании выполнения критериев оценки эффективности работы учреждения.

Представления подаются на имя председателя Комиссии по решению выплат стимулирующего характера и премий. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, а именно, невыполнения ими критериев оценки эффективности работы, других нарушений, в данном представление указывается допущенное нарушение с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

4.6. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа главного врача учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.7. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

**5. Заключительные положения**

5.1. Премии, предусмотренные пунктами 2.2., 2.3., 2.4. настоящего Положения о премировании, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

**Приложение № 1**

к Положению о премировании работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Показатели (критерии) оценки деятельности работников**

**для определения размеров премии по итогам работы за месяц**

***Врачебный персонал***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-педиатра, врача-фтизиатра | 100% | 20% |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны детей и их родителей | Отсутствие жалоб | 20% |
| 3. | Отсутствие замечаний (предписаний) со стороны надзорных органов и главного врача | Отсутствие замечаний | 20% |
| 4. | Качественное и своевременное оформление документации (истории болезни, выписки, и т.д.) | Отсутствие замечаний | 20% |
| 5. | Соблюдение санитарно-гигиенического и эпидемического режима | Отсутствие нарушений | 20% |
|  | **Итого** |  | **100%** |

***Заместитель главного врача по медицинской части***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Контроль за своевременным и качественным оформлением документации медицинскими работниками | Отсутствие нарушений | 30% |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны детей и их родителей | Отсутствие жалоб | 30% |
| 3. | Отсутствие замечаний со стороны главного врача и предписаний надзорных органов | Отсутствие | 30% |
| 4. | Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкции | Отсутствие замечаний | 10% |
|  | **Итого** |  | **100%** |

***Главная медицинская сестра***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний главного врача, надзорных органов | отсутствие | 35% |
| 2. | Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | своевременно | 10% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности | согласно карте дефектов, докладных записок | 15% |
| 4 | Отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического режима в отделении (визуальный контроль, лабораторный контроль) | Не более 2% неудовлетворительных смывов | 15% |
| 5. | Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования | отсутствие  нарушений | 15% |
| 6. | Обеспечение бесперебойной работы медицинского оборудования, обеспечение лекарственными средствами, расходным материалом | обеспечение | 10% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Медицинская сестра диетическая***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Контроль за работой пищеблока:  качеством приготовления диетических блюд, их составом и энергетической ценностью; санитарно - гигиеническим режимом пищеблока и раздаточных;  правильностью составления и своевременностью подачи меню-требования из отделений; состоянием оборудования пищеблока; качеством оформления документации в соответствии с регламентирующими документами | отсутствие  /наличие | 20% |
| 2. | Обоснованные жалобы. Замечания (предписания) надзорных служб, контролирующих органов, главного врача | отсутствие | 30% |
| 3. | Ежемесячный анализ расхода продуктов питания | отсутствие  /наличие | 20% |
| 4. | Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации | отсутствие  замечаний | 20% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 10% |
|  | **Итого** |  | **100%** |

***Медицинская сестра по массажу***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний главного врача, надзорных органов | Отсутствие замечаний | 30% |
| 2. | Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации | Отсутствие замечаний | 15% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 15% |
| 4. | Отсутствие нарушений в использовании и хранении расходных материалов и медицинского оборудования | Отсутствие  нарушений | 10% |
| 5. | Выполнение плановых показателей (количество условных единиц) | 25 единиц | 20% |
| 6. | Отсутствие замечаний по проведению дезинфекционной обработки инвентаря с соблюдением интервала между процедурами | Отсутствие замечаний | 10% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Лаборант***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний главного врача, надзорных органов | отсутствие | 30% |
| 2. | Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации | отсутствие  замечаний | 20% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 20% |
| 4. | Отсутствие нарушений в использовании расходных материалов и медицинского оборудования | отсутствие  нарушений | 10% |
| 5. | Выполнение плановых показателей (количество макро – и микроскопических исследований биологического материала) | 20 исследований в день | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Медицинская сестра по физиотерапии***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний главного врача, надзорных органов | отсутствие | 25% |
| 2. | Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации | отсутствие  замечаний | 20% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 20% |
| 4. | Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования | отсутствие  нарушений | 15% |
| 5. | Выполнение плановых показателей (количество физиотерапевтических процедур) | 42 процедуры в день | 20% |
|  | **Итого** |  | **100%** |

***Инструктор по лечебной физкультуре***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ № п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 11. | Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкции | отсутствие  нарушений | 30% |
| 22. | Постоянное качественное выполнение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий на рабочем месте | отсутствие  нарушений | 30% |
| 3. | Обеспечение качества и своевременности выполнения врачебных назначений | отсутствие  нарушений | 10% |
| 4. | Своевременное и качественное ведение медицинской документации, отчетности | отсутствие  нарушений | 10% |
| 5. | Отсутствие нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов | отсутствие  нарушений | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Средний медицинский персонал***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача, заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры | Отсутствие замечаний | 25% |
| 2. | Добросовестное выполнение своих служебных обязанностей, согласно должностной инструкции, исполнение сроков сдачи отчетной документации, достоверность предоставленной информации | Отсутствие нарушений | 25% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие нарушений | 25% |
| 4. | Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств, расходных материалов и медицинского оборудования | Отсутствие нарушений | 25% |
|  | Итого: |  | 100% |

***Младший медицинский персонал***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача, заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры | Отсутствие замечаний | 25% |
| 2. | Добросовестное выполнение своих служебных обязанностей, согласно должностной инструкции | Отсутствие нарушений | 25% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие нарушений | 25% |
| 4. | Бережное отношение к мебели, посуде, хозяйственному инвентарю | Отсутствие нарушений | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Сестра - хозяйка***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача, заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры | Отсутствие замечаний | 20% |
| 2. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие нарушений | 20% |
| 3. | Обеспечение учета и хранения мягкого инвентаря, своевременного списания мягкого инвентаря в пределах своей компетенции | Отсутствие  нарушений | 20% |
| 4. | Своевременное обеспечение режима смены маркированного белья | Отсутствие  нарушений | 20% |
| 5. | Своевременное обеспечение младшего медицинского персонала и уборщиц служебных помещений дезинфицирующими средствами | Отсутствие замечаний | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Заведующий педагогической частью***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов | Отсутствие  замечаний | 25% |
| 2. | Отсутствие замечаний главного врача | Отсутствие  замечаний | 25% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны детей и их родителей | Отсутствие  жалоб | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Педагогический персонал, библиотекарь***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны главного врача, заведующего педагогической частью | Отсутствие  замечаний | 25% |
| 2. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны детей и их родителей | Отсутствие жалоб | 25% |
| 4. | Бережное отношение к мебели, инвентарю | Отсутствие замечаний | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Начальник хозяйственного отдела***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны главного врача, главного бухгалтера | Отсутствие замечаний | 20% |
| 2. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов | Отсутствие замечаний | 20% |
| 3. | Качественное и своевременное оформление документации, проведение инструктажей | Отсутствие замечаний | 20% |
| 4. | Ответственность за безопасную эксплуатацию и техническое состояние транспортных средств | Отсутствие замечаний | 20% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 10% |
| 6. | Отсутствие перерасхода натурального объема коммунальных услуг от установленного лимита на отчетный месяц | Отсутствие | 10% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Специалист по охране труда***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие | 20% |
| 2. | Ответственность по пожарной безопасности | Отсутствие замечаний | 20% |
| 3. | Отсутствие нарушений техники безопасности и противопожарной безопасности сотрудниками учреждения | Отсутствие нарушений | 20% |
| 4. | Ответственность за ведение работы по антитеррористической защищенности санатория | Отсутствие замечаний | 20% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Инженер-энергетик***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны главного врача, надзорных органов | Отсутствие замечаний | 25% |
| 2. | Ответственность за газовое хозяйство | Отсутствие замечаний | 20% |
| 3. | Ответственность за обезвреживание отходов класса «В» в установке для СВЧ-обеззараживания медицинских отходов, за организацию работ по сбору, хранению и удалению ртутьсодержащих отходов класса «Г» | Отсутствие замечаний | 15% |
| 4. | Ответственность за оформление путевых листов | Отсутствие нарушений | 15% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Заведующий складом***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие нарушений | 20% |
| 2. | Своевременное обеспечение продуктами питания и товарно-материальными ценностями | Отсутствие нарушений | 20% |
| 3. | Отсутствие замечаний по оформлению установленной документации | Отсутствие замечаний | 20% |
| 4. | Соблюдение санитарных норм в продовольственном складе | Отсутствие замечаний | 20% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Специалист по кадрам***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача, главного бухгалтера | Отсутствие замечаний | 20% |
| 2. | Исполнительская дисциплина: исполнение сроков сдачи отчетов, заявок; качество и достоверность предоставляемой информации | Отсутствие нарушений | 20% |
| 3. | Качественное и своевременное оформление кадровой и правовой документации | Отсутствие нарушений | 20% |
| 4. | Сертификация специалистов | 100% | 20% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Старший специалист по закупам***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие предписаний контрольных органов, замечаний главного врача | Отсутствие предписаний, замечаний | 20% |
| 2. | Своевременное и качественное составление плана-графика закупок и внесение в него соответствующих изменений | Отсутствие нарушений | 25% |
| 3. | Своевременное обеспечение нужд учреждения товарами, работами, услугами согласно плана-графика закупок | Отсутствие замечаний | 20% |
| 4. | Ответственность за обеспечение информационной безопасности при использовании средств криптографической защиты информации | Отсутствие замечаний | 20% |
| 5. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 15% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Программист***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний главного врача | Отсутствие замечаний | 25% |
| 2. | Отсутствие предписаний надзорных служб | Отсутствие предписаний | 25% |
| 3. | Способность с высоким качеством выполнять требующуюся работу при минимальном руководстве и в короткие сроки | Высокая/средняя/ низкая | 25% |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Бухгалтер***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов | Отсутствие | 25% |
| 2. | Качественное и своевременное оформление документации | Отсутствие нарушений | 25% |
| 3. | Исполнительская дисциплина: исполнение сроков сдачи отчетов, заявок; качество и достоверность предоставляемой информации | Отсутствие нарушений | 25% |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Экономист***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Организация, правильность оформления и проведение работ по размещению предельных объемов финансирования по заработной плате, налогам и сборам в региональный и местный бюджеты, страховым взносам на государственное социальное, медицинское и пенсионное страхование, на закупку товаров, выполнение работ, оказание услуг | Выполнение в полном объеме | 30% |
| 2. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие нарушений | 25% |
| 3. | Исполнительская дисциплина: исполнение сроков сдачи отчетов, заявок; качество и достоверность предоставляемой информации | Отсутствие нарушений | 25% |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Делопроизводитель***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя,** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача, главного бухгалтера | Отсутствие замечаний | 25% |
| 2. | Качественное и своевременное оформление документации | Отсутствие нарушений | 25% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
| 4. | Качественное и своевременное оформление отчетов по лечебной работе и отчетов в технический отдел Министерства здравоохранения Республики Мордовия | Отсутствие нарушений | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Оператор котельной***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие замечаний | 40% |
| 2. | Исполнительская дисциплина: исполнение устных и письменных распоряжений главного врача, ответственного за газовое хозяйство и т.д. | Отсутствие замечаний | 10% |
| 3. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | Отсутствие замечаний | 25% |
| 4. | Качественное и своевременное оформление документации | Отсутствие нарушений | 25% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Повар, кухонный рабочий***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие замечаний | 30% |
| 2. | Соблюдение санитарно-гигиенического и эпидемического режима | Отсутствие нарушений | 30% |
| 3. | Бережное отношение к посуде, хозяйственному инвентарю, оборудованию | Отсутствие нарушений | 20% |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности | Отсутствие докладных записок | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Машинист по стирке и ремонту спецодежды***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний по дезинфекции и качеству постиранного белья | Отсутствие замечаний | 30% |
| 2. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие замечаний | 30% |
| 3. | Бережное отношение к хозяйственному инвентарю, оборудованию | Отсутствие нарушений | 20% |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности | Отсутствие докладных записок | 20% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

***Прочий персонал***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Перечень показателей** | **Величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, главного врача | Отсутствие замечаний | 35% |
| 2. | Бережное отношение к автотранспортному средству (для водителей), к хозяйственному инвентарю | Отсутствие  нарушений | 35% |
| 3. | Соблюдение правил и норм техники безопасности, противопожарной безопасности, ПВТР | Отсутствие  нарушений | 30% |
|  | **Итого:** |  | **100%** |

**Приложение № 2**

к Положению о премировании работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Показатели (критерии) оценки деятельности работников**

**для определения размеров премии по итогам работы за год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Способность с высоким качеством выполнять требующуюся работу при минимальном руководстве и в короткие сроки | Высокая/средняя/ низкая | 40% |
| 2. | Бережное отношение к имуществу организации, оборудованию, хозяйственному инвентарю, автотранспорту (для водителей) | Отсутствие замечаний | 30% |
| 3. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие замечаний | 30% |
|  | **Итого** |  | **100%** |

**Приложение № 3**

к Положению о премировании работников

ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения для определения размеров премирования главного бухгалтера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки** | **Плановая величина показателя** | **Значимость показателя** |
| 1. | Отсутствие несанкционированной кредиторской задолженности | Отсутствие | 15% |
| 2. | Отсутствие замечаний со стороны главного врача | Отсутствие | 15% |
| 3. | Отсутствие перерасхода натурального объема коммунальных услуг от установленного лимита на отчетный месяц | Отсутствие | 10% |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима | Отсутствие докладных записок | 25% |
| 5. | Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации Министерством здравоохранения Республики Мордовия | Своевременно | 20% |
| 6. | Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов | Отсутствие замечаний | 15% |
|  | **Итого** |  | **100%** |

Приложение № 4

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Комиссия по охране труда*** | |  |
| *Черашев Вячеслав Николаевич* | *Главный врач*  *Председатель комиссии* |  |
| *Набокова Светлана Николаевна* | *Заведующий педагогической частью*  *Заместитель председателя комиссии* |  |
| *Тюрюшкина Надежда Александровна* | *Специалист по охране труда* |  |
| *Авдейкина Вера Николаевна* | *Главная медицинская сестра* |  |
| *Шубина Татьяна Викторовна* | *Сестра-хозяйка* |  |

Приложение № 5

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков**

**ГКУЗ Республики Мордовия**

**«Большеберезниковский детский туберкулезный санаторий»**

**на 2024-2026 гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Коли-чество | Срок выполнения | Ответственный за исполнение | Источник финансирования |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. ***Организационные мероприятия*** | | | | | | | |
| 1 | Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения». | Чел. | 4 | Согласно графика | Специалист по охране труда  Инженер- энергетик  Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 2 | Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации» | Кол-во раз |  | Согласно графика | Комиссия по проверке знаний по охране труда  Специалист по охране труда | Без финансовых затрат |
| 3 | Организация, обновление уголка по охране труда | Кол-во раз | 1 | ежегодно | Главный врач  Специалист по охране труда | Республиканский бюджет |
| 4 | Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда | Кол-во раз | По мере требования | ежегодно | Специалист по охране труда  Руководители структурных подразделений | Без финансовых затрат |
| 5 | Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ:  -работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр;  -работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;  -работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;  -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;  -работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства | Кол-во раз | 1 | Ежегодно  март-апрель | Специалист по охране труда  Специалист по кадрам  Председатель профсоюзной организации | Без финансовых затрат |
| 6 | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации. | Кол-во раз | 2 | апрель  сентябрь  ежегодно | Комиссия по обследованию технического состояния зданий и сооружений | Без финансовых затрат |
| 7 | Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией. | Чел. | 5 | ежегодно | Главный врач  Председатель профсоюзной организации | Без финансовых затрат |
| 8 | Плановые проверки состояния охраны труда в подразделениях. | Кол-во раз | 4 | Ежеквартально согласно графика | Комиссия по охране труда | Без финансовых затрат |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | Организация и проведение специальной оценки условий труда:  - подготовка списка рабочих мест, на которых требуется проведение СОУТ;  -организация СОУТ на рабочих местах | Кол-во раз | - | По мере необхо-димости, раз в 5 лет | Специалист по охране труда | Республиканский бюджет |
| 10 | Проведение оценки профессиональных рисков:  - подготовка списка рабочих мест, на которых требуется проведение ОПР и организация оценки профессиональных рисков на рабочих местах | Кол-во раз | - | По мере необхо-димости, раз в 5 лет | Специалист по охране труда | Республиканский бюджет |
| 11 | Организация процедуры и проведение наблюдения за состоянием здоровья работников | | | | | | |
|  | Подготовка поименного списка работников на медицинский осмотр | Кол-во раз | 1 | Ежегодно  март-апрель | Специалист по кадрам | Без финансовых затрат |
|  | Прохождение работниками предварительных и периодических медицинских осмотров | Кол-во раз | 1 | Ежегодно  март-апрель | Главная медицинская сестра | Республиканский бюджет |
|  | Прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования | Кол-во раз | 1 | 1 раз в 2 года | Главная медицинская сестра | Республиканский бюджет |
| 1. Технические мероприятия | | | | | | | |
| 1 | Ремонт складских помещений. |  |  |  | Главный врач | Республиканский бюджет |
| 2 | Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей |  |  | ежемесячно | Инженер-энергетик  Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 3 | Приведенные уровни естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях территории в соответствии с действующими нормами. |  |  | В течении года | Инженер-энергетик  Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 4 | Поверка и замена диэлектрических перчаток | Кол-во  раз | 1 | Июнь  ежегодно | Инженер-энергетик | Республиканский бюджет |
| 5 | Поверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления | Кол-во  раз | 1 | март  ежегодно | Инженер-энергетик | Республиканский бюджет |
| 6 | Нанесение на производственное оборудование, коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности, установка предохранительных защитных и сигнализирующих устройств в целях обеспечения безопасной эксплуатации оборудования | Кол-во  раз | 1 | ежегодно | Начальник хозяйственного отдела  Ответственный за газовое хозяйство | Республиканский бюджет |
| 7 | Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон | Кол-во  раз | 1 | январь | Инженер-энергетик | Республиканский бюджет |
| 8 | Установка дополнительного видеонаблюдения |  |  | 2-ой  квартал | Главный врач | Республиканский бюджет |
| 1. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | | | | | | | |
| 1 | Проведения предварительных и периодических медицинских осмотров флюорографическое обследование, работников в соответствии с Приказом Минсоцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302-Н | Кол-во  раз | 1 | апрель | Главная медицинская сестра | Республиканский бюджет |
| 2 | Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011г. № 169-Н | Кол-во  раз | 1 | В течение  года | Главная медицинская сестра | Республиканский бюджет |
| 3 | Проверка вентиляционных каналов | ежегодно |  | январь | Инженер-энергетик | Республиканский бюджет |
| 4 | Поверка изделий медицинского назначения |  |  | июнь - август |  | Республиканский бюджет |
| 1. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты | | | | | | | |
| 1 | Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290-Н |  |  | В течение года | Начальник хозяйственного отдела  Сестра хозяйка | Республиканский бюджет |
| 2 | Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами. Приказ Минзравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122-Н |  |  | ежемесячно | Сестра хозяйка | Республиканский бюджет |
| 3 | Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты |  |  | В течение  года | Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 1. Мероприятия по пожарной безопасности | | | | | | | |
| 1 | Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями | Кол-во  раз | 1 | ежегодно | Специалист по охране труда | Республиканский бюджет |
| 2 | Провести повторную огнезащитную обработку деревянных конструкций кровли | Кол-во  раз | 1 | апрель 2024 г. | Главный врач  Начальник хоз.отдела | Республиканский бюджет |
| 3 | Приобретение первичных средств пожаротушения |  |  | В течении  года | Начальник хозяйственного отдела | Республиканский  бюджет |  | |
| 4 | Техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализации и речевого оповещения с передачей сигнала на пульт пожарной охраны |  |  | Ежемесячно | Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 5 | Своевременное удаление и обезвреживание отходов потребления. | постоянно |  |  | Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 6 | Провести проверку внутренних пожарных кранов на водоотдачу | ежегодно |  | май | Начальник хозяйственного отдела | Республиканский бюджет |
| 7 | Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (пожарному гидранту, ПВ) |  |  |  | Начальник хозяйственного отдела | Без финансовых затрат |
| 8 | Проведение учебных тренировок согласно плана-схемы эвакуации людей и детей на случай возникновения пожара | ежеквар-тально | 6 | Согласно графика | Специалист по охране труда  Заведующий педагогической частью  Начальник хозяйственного отдела | Без финансовых затрат |

Приложение № 6

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Нормы обеспечения бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессия, должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Кол-во предметов** | **Сроки носки в месяцах** | **Пункт типовых отраслевых норм** |
| Врач, воспитатель, средний и младший медицинский персонал, сестра- хозяйка | Костюм х/б или халат х/б,  колпак х/б или косынка х/б  Перчатки резиновые  Тапочки кожаные на резиновой подошве  Носки х/б  Респиратор марлевый | 3 шт.  3 шт.  1 пара  2 пары | 36 месяцев  36 мес.  До износа  12 мес.  12 мес.  До износа | П.4.Типовые отраслевые нормы  Постановление Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Средний и младший медицинский персонал | Куртка на утепляющей прокладке |  | дежурная | П.33  Типовые отраслевые нормы  Постановление  Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Медицинская сестра диетическая | Халат х/б  Колпак х/б или косынка х/б  Тапочки | 3 шт.  3 шт.  1 пара. | 24 мес.  24 мес.  8 мес. | П.4.Типовые отраслевые нормы  Постановление Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Повар, кухонный рабочий | Куртка х/б  Колпак или косынка х/б  Нарукавники  Брюки или юбка х/б  Фартук х/б  Тапочки  Полотенце для рук  Полотенце для лица | 4 шт.  4шт.  4 шт.  4 шт.  2 шт.  1 пара  4 шт. | 24 мес.  24 мес.  24 мес.  24 мес.  12 мес.  6 мес.  Дежурное  24 мес. | П.4.Типовые отраслевые нормы  Постановление Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Санитарка (для раздачи пищи) | Халат х/б  Колпак или косынка х/б  Фартук с нагрудником Х\Б  Тапочки | 3 шт.  3 шт.  3 шт.  1 пара | 24 мес.  24 мес.  24 мес.  12 мес. | П.4.Типовые отраслевые нормы  Постановление Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Санитарка (мойщицы ручной мойки посуды) | Халат х/б  Колпак или косынка х/б  Фартук резиновый с нагрудником  Галоши резиновые | 4 шт.  4 шт.  1 шт.  1 шт. | 24 мес.  24 мес.  6 мес.  12 мес. | П.4.Типовые отраслевые нормы  Постановление Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Рабочие по перевозке продуктов вне помещений | Халат х/б  Колпак или косынка х/б  Галоши резиновые | 3 шт.  3 шт.  1 пара | 24 мес.  24 мес.  12 мес. | П.4.Типовые отраслевые нормы  Постановление Минтруда РФ № 68  Приложение №11 от 29.12.1997 г. с изменениями от 05.05.2012 г. |
| Заведующий складом | Костюм х/б или  Халат х/ для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Зимой дополнительно  Куртка на утепляющей прокладке | 1 шт.  2 шт.  12 пар  1 шт. | 12 мес.  12 мес  12 мес.  До износа  до износа  до износа  30 мес. | п. 31 Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н |
| Подсобный рабочий | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений  Перчатки с полимерным покрытием  Зимой дополнительно  Куртка х/б на утепляющей подкладке | 1 шт.    12 пар | 12 мес.  12 мес.  Дежурная | п. 21 Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н |
| Машинисты по стирке и ремонту спецодежды | Костюм х/б или  Халат х/ для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые | 1 шт.  6 пар | 12 мес.  Дежурный  12 мес.  Дежурные | п. 115 Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н |
| Водитель автомобиля | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки трикотажные с полимерным покрытием  Жилет сигнальный 2 класса защиты  Зимой дополнительно  Куртка на утепляющей прокладке | 1 шт.  6 пар  1 шт.  1 шт. | 12 мес.  12 мес.  12 мес.  30 мес. | п.2  Типовые отраслевые нормы выдачи СИЗ. Приложение № 1 к  Приказу Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 г. № 357-н. |
| Слесарь-сантехник | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые или болотные  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее  Зимой дополнительно  Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке | 1 шт.  1 пара  12 пар  12 пар  1 шт. | 12 мес.  12 мес.  12 мес.  12 мес.  До износа  До износа  30 мес. | п. 148. Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н. |
| Электромонтер по  ремонту и обслужи-  ванию электро-  оборудования | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые  Перчатки с полимерным покрытием  Галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее  Зимой дополнительно  Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке | 1 шт.  1 пара  12 пар  1 шт. | 12 мес.  12 мес.  12 мес.  дежурные  дежурные  До износа  До износа  30 мес. | п. 189. Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н. |
| Оператор газовой котельной | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки для защиты от повышенных температур  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Зимой дополнительно  Куртка на утепляющей прокладке | 1 шт.  12 пар  2 пары  1 шт. | 12 мес.  Дежурные  Дежурные  12 мес.  12 мес.  До износа  До износа  30 мес. | п. 56. Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н. |
| Столяр | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Сапоги резиновые  Перчатки с полимерным или точечным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее  Зимой дополнительно  Костюм для защиты от повышенных температурах на утепляющей прокладке | 1шт.  2 шт.  1 пара  12 пар  2 пары  1 шт. | 12 мес.  12 мес.  12 мес.  12 мес.  До износа  До износа  До износа  30 мес. | п. 162. Типовые нормы выдачи СИЗ . Приложение к Приказу Мин труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н. |
| Уборщик территорий | Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые  Перчатки с полимерным покрытием  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Зимой дополнительно  Куртка на утепляющей прокладке | 1 шт.  1 пара  6 пар.  2 шт.  1 шт. | 12 мес.  12 мес.  12 мес.  12 мес.  12 мес.  30 мес. | п. 23 Типовые нормы выдачи СИЗ. Приложение к Приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н. |
| Уборщик служебных помещений | Костюм х/б или халат х/б  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт.  6 пар  12 пар | 12 мес.  12 мес.  12 мес. | п. 171 Типовые нормы выдачи СИЗ. Приложение к Приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н. |

Приложение № 7

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**Перечень профессий должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обеззараживающие средства**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование рабочих мест | Кол-во работников | Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц | Пункт типовых норм |
| 1. | Врач | 3 | Средства защиты от биологических вредных факторов (дезинфицирующие)  Мыло туалетное или жидкое моющее средство  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства  100 мл. | п.5, п.7, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 2. | Средний медицинский персонал | 13 | Средства защиты от биологических вредных факторов (дезинфицирующие)  Мыло туалетное или жидкое моющее средство  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства  100 мл. | п.5, п.7, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 3. | Младший медицинский персонал | 9 | Средства защиты от биологических вредных факторов (дезинфицирующие)  Мыло туалетное или жидкое моющее средство  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства  100 мл | п.5, п.7, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 4. | Воспитатели, учителя | 13 | Средства защиты от биологических вредных факторов (дезинфицирующие)  Мыло туалетное или жидкое моющее средство  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства  100 мл. | п.5, п.7, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 5. | Работники пищеблока | 5 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу или сушащие кожу)  Мыло или жидкие моющее средства в том числе: для мытья рук  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства  100 мл | п.2, п.7, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 6. | Работники прачечной | 1 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу или сушащие кожу)  Мыло или жидкие моющее средства в том числе: для мытья рук  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства  100 мл | п.2, п.7, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 7. | Водители | 2 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу или сушащие кожу)  Мыло или жидкие моющее средства в том числе: для мытья рук  Очищающие кремы, гели, пасты  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  300 гр. (мыло туалетное) или 500 мл. жидкого моющие средства  200 мл.  100 мл | п.1, п.8, п.9, п.10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 8. | Слесарь-сантехник | 1 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу или сушащие кожу)  Мыло или жидкие моющее средства в том числе: для мытья рук  Очищающие кремы, гели, пасты  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл.  300 гр.(мыло туалетное) или 500 мл. жидкого моющие средства  200 мл.  100 мл | п.1, п.8, п.9, п.10  Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 9. | Заведующий складом | 1 | Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук | 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства | п.7  Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 10. | Столяр | 1 | Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук | 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства | п.7  Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 11. | Уборщик территории | 1 | Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук | 200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. жидкого моющие средства | п.7  Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 12. | Бухгалтера, ИТР | 10 | Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук | 200гр. (мыло туалетное) или 250мл. жидкого моющие средства | п.7  Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 13. | Операторы газовой котельной | 4 | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | 300гр. (мыло туалетное) или 500мл. жидкого моющего средства в дозирующих устройствах | п.8, п.9 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 14. | Уборщик производственных и служебных помещений | 4 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу или сушащие кожу)  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100мл.  100мл. | п.2,10 Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |
| 15. | Подсобный рабочий | 1 | Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук | 200 гр.(мыло туалетное) или 250мл. жидкого моющие средства | п.7  Приказа от 17.12.2010г. № 1122Н с изменениями от 29.10.2021 г. |

Приложение № 8

к Договору ГКУЗ Республики Мордовия «БДТС»

**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**

Врач-педиатр

Врач-фтизиатр

Главная медицинская сестра

Медицинская сестра по массажу

Медицинская сестра палатная (постовая)

Медицинская сестра по физиотерапии

Санитарка

Воспитатель