



Р.П. Гатауллин

От работников:

Председатель Профсоюзного комитета



А.И. Бурганова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

на период с «26» июня 2025г. по «26» июня 2028г.

Зарегистрировано в РЦЗН

Регистрационный № _____

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ в ГКУ ЦЗН РТ	
цз.	02 . 04 . 666
	02 июля 2025г.
Должность	вз. инспектор
подпись	Кузнецова И.И.
	расшифровка

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 3. Рабочее время.

Раздел 4. Время отдыха.

Раздел 5. Оплата труда.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья. Экологическая безопасность.

Раздел 7. Подготовка кадров. Гарантии в области занятости.

Раздел 8. Социальное страхование.

Раздел 9. Социальные льготы и гарантии.

Раздел 10. Социальная защита молодежи.

Раздел 11. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

Раздел 13. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Состав комиссии по ведению коллективных переговоров
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда работников.
4. Положение об оказании платных медицинских услуг в организации.
5. Положение о премировании работников.
6. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
7. Перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда.
8. Перечень работников, которым предоставляется сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда.
9. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.
10. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства.
11. План мероприятий (Соглашение) по охране труда и смета расходования средств.
12. Форма расчётного листка заработной платы.
13. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС) учреждения.
14. Перечень профессий и должностей, имеющих право на доплату за работу в ночное время.
15. Положение о порядке распределения дополнительных денежных выплат за медицинские услуги, оказанные в период беременности.
16. Положение о наставничестве.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани в лице главного врача Гатауллина Рамиля Васильевича, именуемого далее «Работодатель», и работники ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани, представителем которых является Первичная профсоюзная организация ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани в лице Бургановой Айгуль Ильясовны, уполномоченный Уставом Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан от 18.01.1995г. №2303-ХІІ «О профессиональных союзах», во исполнение Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015г. №УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканского трехстороннего соглашения, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения РТ и Татарстанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, республиканским соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.4. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников здравоохранения РФ.

1.5. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с « 26 » июня 2025г. и действует не более трех лет до « 26 » июня 2028г.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.9. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с Республиканским, Отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.11. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, направляются на регистрацию в районный центр занятости в течение 7 календарных дней со дня подписания и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня регистрации.

1.12. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в учреждении (далее – двусторонняя комиссия ст. 35 ТК РФ), постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

Стороны наделяют двустороннюю комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений по дополнениям и изменениям в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением (Состав комиссии дан в приложении №1).

1.13. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

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

1.14. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется:

1.15.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15.2. Содействовать участию представителей работников в работе совещаний администрации учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

1.15.3. Обеспечить реализацию права представителей работников (председателя профкома ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани) на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

1.16. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением – Центром занятости населения ГКУ «Центр занятости населения Авиастроительного района Республики Татарстан» (далее – орган службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.3. Руководитель организации обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата.

2.3.1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности в электронном виде, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, оформляются (формируются) Работодателем.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести 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 рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.7. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (ст. 80 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

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

2.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления в письменной форме дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.ст. 178 – 181 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст. 68 ТК РФ).

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

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

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

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

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

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 иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст. 74 ТК РФ).

2.11.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, приостановить действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

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

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.11.6. Соблюдать требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные статьями 86, 88 ТК РФ.

2.11.7. Утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (см. 87 ТК РФ).

2.12. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

2.12.1. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

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

- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

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

- 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.

2.12.2. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, и может предусматривать:

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

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

- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных 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);

- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

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

2.12.4. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31.12.2021г. и у которых по состоянию на 31.12.2021г. 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.

2.12.5. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31.12.2021г. 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 31.12.2021г. и у которых по состоянию на 31.12.2021г. отсутствует трудовой стаж).

2.12.6. 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.

2.12.7. При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.12.8. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться в электронной форме.

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

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

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к коллективному договору № 2).

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

3.3. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Примечание: в настоящее время наименования должностей медицинских работников определены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023г. №205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

Заведующим структурными подразделениями – врачам лечебно-профилактических организаций, устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого подразделения.

3.4. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- совместным приказом от 30.05.2003г. Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации №126, Министерства образования Российской Федерации №2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

3.5. Продолжительность рабочего времени 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, устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочей недели может быть увеличена до 40 часов, (для медицинских работников до 39 часов), при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за дополнительную оплату в соответствии с пунктом 5.2.6. данного коллективного договора.

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

3.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (ч. 2 ст. 94 ТК РФ).

3.9. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть увеличена до 24 часов максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 ТК РФ.

3.10. Для педагогических работников организаций здравоохранения, при наличии в медицинской организации лицензии на образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

3.11. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020г. №424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.12. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.13. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

3.14. Работникам, предусмотренным в Перечне (Приложение № 6 к коллективному договору), устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности (графику работы) при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.15. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

(Организация дежурств на дому осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в учреждении с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения РФ от 02.04.2014г. №148н и пунктов 5.7.9 и 5.7.10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении МЗ РТ на 2023-2025 годы.)

Дежурство на дому может устанавливаться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства.

Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учёт рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- многодетных родителей (многодетной семьей признается семья, в которой воспитываются трое и более детей в возрасте до 18 лет, а при обучении детей в общеобразовательных организациях и государственных образовательных организациях по очной форме обучения на бюджетной основе – до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет).

3.16.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 2 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

3.16.3. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (месяц), когда по условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать 3 месяца.

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

3.16.4. Составлять графики сменности для тех работников, которые осуществляют работу по сменам или в режиме суммированного учета рабочего времени, в целом на весь учетный период. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. В графике сменности работу по совместительству планировать отдельно, учитывая то, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

В пределах установленной месячной нормы рабочего времени по занимаемой должности (раздельно по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства) не привлекать работников к работе в течение двух смен подряд.

3.16.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 96 ТК РФ).

3.16.6. Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.16.7. Уменьшать на один час продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, в том числе и для работников, которым установлено неполное рабочее время, и работников, работающих на условиях совместительства. При невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени.

3.16.8. Предоставлять работникам ежедневный (междусменный) отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности рабочего дня (рабочей смены) с учётом времени перерыва для отдыха и питания (ст. 107 ТК РФ).

3.16.9. Привлекать работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- установления ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.16.10. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период.

3.16.11. Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

3.16.12. Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

3.16.13. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

3.16.14. Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);
- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

3.16.15. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

3.17. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства о рабочем времени.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.3.1. Стороны договорились в случае разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части руководствоваться статьей 125 ТК РФ и не допускать предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работников в удобное для них время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести указанный отпуск на другой срок.

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

- предусмотренных ст. 124 ТК РФ;
- направления работника на курсы повышения квалификации.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.9. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ №415 от 03.04.2024г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

При отсутствии лицензии на образовательную деятельность педагогическим работникам организаций здравоохранения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. №1340-р.

4.11. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.11.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью не менее трех календарных дней, согласно **Приложению № 6** коллективному договору.

(Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11.12.2002г. №884, в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Татарстан – Постановлением КМ РТ от 26.05.2003г. №280) (ст. 119 ТК РФ).

4.11.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (**Приложение № 7** к коллективному договору).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.11.3. В соответствии с пунктом 6.12.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 14 календарных дней.

4.11.4. В соответствии с пунктом 5.7.14. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025г.г. с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст. 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. №922.

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

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

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

4.11.6. На основании постановления Правительства РФ от 20.12.2021г. №2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» некоторым категориям медицинских работников устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в должностях и в учреждениях здравоохранения согласно Перечню.

Перечень

**отдельных категорий медицинских работников,
которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности и (или) специальности	Место работы
Врач-специалист	участковая больница, расположенная в сельской местности
Средний медицинский персонал	участковая больница, расположенная в сельской местности; амбулатория (в том числе врачебная), расположенная в сельской местности; фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник	территориальные участки городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинет врача-педиатра участкового
Медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков	
Врач скорой медицинской помощи	выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи
Средний медицинский персонал (фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра-анестезист)	выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарно-авиационную эвакуацию воздушными судами; выездная бригада станции, подстанции (отделения) скорой медицинской помощи, осуществляющая санитарную эвакуацию наземным, водным и другими видами транспорта; выездная экстренная консультативная бригада скорой медицинской помощи
Старший врач	станции (отделения) скорой медицинской помощи

Медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи, перешедшие на указанные должности из среднего медицинского персонала выездных бригад станций, подстанций (отделений) скорой медицинской помощи	станции (отделения) скорой медицинской помощи
Фельдшер	врачебная амбулатория; фельдшерско-акушерский пункт
Врач, средний медицинский персонал	дом-интернат для престарелых и инвалидов (всех типов), дом (отделение) сестринского ухода, хоспис, расположенные в сельской местности
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	терапевтический и педиатрический участки в поликлиниках (поликлинических отделениях)

4.11.7. Стороны договорились, что на основании п. 6.12.2 «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет на станциях (подстанциях), отделениях скорой медицинской помощи предоставляется также следующим категориям медицинских и иных работников, не вошедшим в Перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ №2365:

- врачу-анестезиологу-реаниматологу специализированной выездной бригады скорой медицинской помощи анестезиологии-реанимации, в том числе педиатрической;
- врачу-педиатру специализированной педиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;
- врачу-психиатру специализированной психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи;
- водителю выездной бригады станций (подстанций) и отделений скорой медицинской помощи, станций санитарной авиации.

4.11.8. В соответствии с п. 6.12.5 Отраслевого соглашения на 2023-2025 годы за работниками из числа младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан, переведенными с 01.07.2016г. с их согласия на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, на период их работы в новой должности сохраняется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней с оплатой за счет средств обязательного медицинского страхования, бюджета Республики Татарстан и от приносящей доход деятельности, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности на данные цели, в соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ и Распоряжением Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. №1339-р.

Полный дополнительный отпуск предоставляется указанным работникам, если они в рабочем году фактически проработали в указанной должности не менее 11 месяцев. Если указанный работник проработал в указанной должности менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Если после перевода с 01.07.2016г. младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций Республики Татарстан на должности работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, в период их работы в новой должности, будет проведена СОУТ, по результатам которой им будет положен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда, то дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по выбору работника – либо на основании Распоряжения Кабинета Министров РТ от 04.07.2016г. №1339-р, либо на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4.11.9. Организация с учетом своих финансовых возможностей по согласованию с выборным органом Профсоюза в соответствии с Отраслевым соглашением устанавливает дополнительные оплачиваемые отпуска для отдельных категорий работников, в том числе для членов выборного профсоюзного органа за выполнение общественной работы в интересах коллектива.

4.11.10. В соответствии с п. 9.1.4. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы предоставлять дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год или за счёт средств от внебюджетной деятельности:

- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) – 3 календарных дня.

4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

4.14. По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных ст.ст. 117, 126 ТК РФ.

4.15. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней: 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц. Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день: 12 месяцев).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 дней: 12 месяцев).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- работникам из числа граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- Ветеранам и участникам Великой Отечественной войны, ветераном боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995г. №5-ФЗ «О ветеранах»);
- Героям Социалистического труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);

- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012г. №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

Указанным категориям предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для них время на основании письменного заявления работника, предоставленного работодателю до составления графика отпусков.

4.16.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.16.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.16.4. Предоставлять четыре дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

Один из родителей (опекун, попечитель) имеет право на однократное в течение календарного года использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. График предоставления указанных дней согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.16.5. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Перечень должностей работников и структурных подразделений организации, где по производственной необходимости предоставление перерыва невозможно, а также места для приема пищи и отдыха определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.16.6. Предоставлять дополнительные дни с сохранением среднего заработка и места работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- 2 рабочих дня 1 раз в год – работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- 1 рабочий день 1 раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 2 настоящего пункта;

- 1 рабочий день 1 раз в 3 года – иным работникам.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

4.17.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.17.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны признают приоритетными направлениями в системе оплаты труда:

- создание условий для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и повышении качества оказываемых услуг;

- сохранение целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Республике Татарстан, достигнутых в 2018 году.

- организацию системы оплаты труда работников в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений

- проведение индексации заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Вопросы оплаты труда в учреждении регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.04.2012г. №323 «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан, и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан», Положением об оплате труда работников медицинской организации.

5.2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2009г. №286, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010г. №541н, государственных гарантий по оплате труда, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Рекомендаций республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2.3. В письменных трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;
- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; выплата специалистам, работающим в сельской местности и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев; премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за качество выполняемых работ и др.).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2.4. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

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

5.2.5. Установить предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (не более 40 процентов).

5.2.6. Нормы труда в организации устанавливаются локальным нормативным актом. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета после реализации организационно-технологических мероприятий, обеспечивающих улучшение материально-технического обеспечения, условий труда.

5.2.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.2.8. В пределах выделенного Фонда оплаты труда учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание, и определяет должностные обязанности работников.

5.2.9. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы и её индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.3.2. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с пунктом 5.7.3 Отраслевого соглашения на 2023-2025г.г. повышение оплаты труда работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 и 4 степени, или к опасным условиям (4 классу), но их должности не поименованы в приложениях №№12 и 13 к Положению об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, и в приложении №3 к Положению об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских организаций, утверждённых Постановлением Кабинета Министров РТ от 25.04.2012г. №323, производить в размере от 4 до 12 процентов тарифной ставки (оклада).

5.3.2. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

5.3.3. Производить выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ и решением Конституционного суда РФ от 28.06.2018г. №26-П, а также писем Минтруда от 29.10.2018г. №14-2/ООГ-8616, от 26.10.2018г. №14-2/ООГ-8551 и от 02.11.2018г. №14-1/В-872, а именно: «Оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), производить с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором».

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части четвертой 153 статьи, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой – третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.3.4. Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в размере, определенном подпунктом 5.3.3 коллективного договора. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты (ст. 290 ТК РФ).

5.3.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.3.6. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 3.6 настоящего коллективного договора), за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере, установленном в пункте 5.3.5 коллективного договора.

5.3.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – согласно приказу Минздрава Республики Татарстан со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.3.8. Работникам ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани производится доплата за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня в размере 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, до 100% части оклада (должностного оклада).

Учет рабочего времени в условиях оказания экстренной и неотложной медицинской помощи осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Перечень структурных подразделений (должностей), которые могут оказывать экстренную и неотложную медицинскую помощь, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

(Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год).

5.3.9. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, Приложение № 5 к коллективному договору.

5.3.10. Устанавливать надбавку за наставничество в соответствии с п. 5.7.16 Отраслевого соглашения на 2023-2025 годы.

Размер надбавки за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учетом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от оклада работника-наставника на основании Положения о наставничестве ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца «15» и «30» числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

5.4.2. Выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст. 236 ТК РФ).

5.4.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.4.4. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован и по основной должности, и по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее, чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

5.4.5. При выплате заработной платы обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утвердить форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

5.4.7. Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

5.4.8. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.4.9. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения производить из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Татарстан на обеспечение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4.10. Направлять до 75% средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, отражено в Приложении № 4 к коллективному договору.

5.4.11. Изыскивать возможность создания финансовых и материальных ресурсов на оказание мер поддержки работникам в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Осуществлять профсоюзный контроль за выплатой заработной платы в полном объеме без использования «серых» схем оплаты труда;

5.5.2. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

5.5.3. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.5.4. Обращаться в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан с требованием о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

5.5.5. Представлять интересы членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров;

5.5.6. Содействовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

5.5.7. Принимать меры в рамках полномочий, установленных законодательством, по ликвидации просроченной задолженности по выплате заработной платы, обеспечению получения работниками заработной платы в случае прекращения деятельности организации, неплатежеспособности организации в соответствии с законодательством;

5.5.8. Осуществлять профсоюзный контроль за процедурой своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через комиссию по трудовым спорам, суд.

5.5.9. Оказывать бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

5.5.10. Обеспечить обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021г. №774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»).

6.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) с функциональным распределением обязанностей по охране труда для каждого сотрудника, разработать политику охраны труда (статьи 214, 217 ТК РФ, приказ Минтруда РФ от 29.10.2021г. №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

6.3. Обеспечить создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 223 ТК РФ, приказ Минтруда РФ от 22.04.2021г. №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда») и определение численности работников службы охраны труда (приказ Минтруда РФ №37 от 31.01.2022г. «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда»).

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель – руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающий услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору.

6.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», утвержденного приказом Минтруда РФ №771н от 29.10.2021г. (Приложение № 11).

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг (статья 225 ТК РФ), или не менее 10% от фонда оплаты труда в ЛПУ (п. 3.9 «Программы мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждениях подведомственных МЗ РТ на 2022-2025 годы»).

6.4.1. Использовать ежегодно суммы направляемых страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда РФ от 14.07.2021г. №467н).

6.5 Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.6. Оборудовать и обеспечить работу кабинета охраны труда, оформление уголка охраны труда, стенда (постановление Минтруда РФ от 17.12.2021г. №894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»).

6.6.1. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда и доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов (ст. 214 ТК РФ).

6.7. Обеспечить формирование и деятельность комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 8 человек (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021г. №650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.8. Создать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Премировать уполномоченных по охране труда за высокие показатели в работе и отсутствие травматизма на производстве и профессиональных заболеваний в подразделениях.

6.9. Организовать проведение мероприятий по охране труда (Дни охраны труда, смотры-конкурсы, семинары).

6.10. Обеспечить разработку и реализацию мер по сохранению и укреплению здоровья работников.

6.11. Предусмотреть комплекс технических мер, направленных на снижение тяжести труда на рабочих местах и влияния на работников химических факторов.

6.12. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 209, 214, 218 ТК РФ, приказ Минтруда России от 31.01.2022г. №36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей», приказ Минтруда РФ от 28.12.2021г. №926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору метода оценки уровня профессионального риска и по снижению уровня такого риска»).

6.13. Провести обучение и проверку знаний требований охраны труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в лицензированных центрах в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статья 214, 216, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ №2464 от 24.12.2021г. «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.14. Обеспечить работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью, санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями. Приложение № 9 к коллективному договору (ст. 221 ТК РФ, приказ Минтруда №767н от 29.10.2021г. «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приказ Минтруда РФ от 29.10.2021г. №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Обеспечивать их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.15. В случае необеспечения работника средствами коллективной и средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника в соответствии со ст. 216.1 ТК РФ.

6.16. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 7);
- сокращенную продолжительность рабочего времени (Приложение № 8);
- оформление досрочной страховой пенсии по Списку №1 и Списку №2; (производить перечисления в размере дополнительного страхового тарифа в Социальный фонд РФ на тех работников, которые имеют право на досрочную страховую пенсию по Списку №1 и Списку №2, а также сдавать в СФР сведения персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования с соответствующим кодом);

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 10 к коллективному договору. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников. (Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для каждого класса условий труда устанавливаются на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

6.17. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда со 100-процентным охватом рабочих мест работников, с обязательным участием представителя профсоюзной организации, в порядке, установленном статьями 214, 216.2 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Минтруда России от 29.10.2021г. №773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Знакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись, внести соответствующие изменения в трудовые договоры.

6.17.1. Приостановить работы на рабочих местах с опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (*статья 214.1 ТК РФ*).

6.18. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. (приказ Минтруда РФ от 20.04.2022г. №223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», постановление Правительства Российской Федерации от 05.07.2022г. №1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»).

6.19. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (*ст. 228.1 ТК РФ*).

При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего), не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба, а при травмировании пострадавшего источником повышенной опасности ответственность на пострадавшего не возлагать.

6.20. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, установить денежное пособие ему (членам его семьи) за возмещение вреда, причиненного его здоровью, в случаях:

- гибели работника – в размере 22 440 руб., а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – в размере 22 440 руб.;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, – в размере 22 440 руб.

6.20.1. Вести учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (*статья 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021г. №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»*);

6.21. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, для чего подготавливается и утверждается список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра в соответствии со статьей 220 ТК РФ, приказом Минтруда России и Минздрава РФ от 31.12.2020г. №988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Минздрава РФ от 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

- проведение обязательного психиатрического освидетельствования, для чего подготавливается список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии с Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, утвержденным приказом Минтруда РФ от 20.05.2022г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

- проведение предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, для чего подготавливается список работников, которые проходят обязательные предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 30.05.2023г. №266н «Об утверждении порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований»;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (статья 216.3 ТК РФ);

- приобретение аптечек, укомплектованных изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам (статья 216.3 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24.05.2024г. №262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи, пострадавшим с применением медицинских изделий»).

6.21.1. Соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, не допускать применение труда лиц моложе восемнадцати лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда России от 14.09.2021г. №629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда России от 07.04.1999г. №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Правительства России от 25.02.2000г. №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», приказ Минтруда России от 18.07.2019г. №512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»).

6.22. В целях создания экологически безопасных условий труда для работников, решения вопросов охраны окружающей среды стороны договорились:

- принимать участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;
- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;
- включать в программы обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;
- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

6.23. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

6.24. Работодатель разрабатывает планы профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19).

6.25. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы;
- участие в работе комиссий по оценке профессиональных рисков;
- контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;
- контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных условиях труда;
- направление мотивированного мнения в адрес Работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда;
- обучение представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда;
- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке и реализации мер по сохранению и укреплению здоровья работников;
- участие в разработке плана мероприятий в организации по улучшению условий и охраны труда, здоровья, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, профилактику, снижение и ликвидацию ВИЧ-инфекции, а также на недопущение дискриминации людей, живущих с ВИЧ;
- участие в разработке планов профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19);
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.25.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением уполномоченных лиц по охране труда.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст. 20 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ, ст. 370 Трудового Кодекса РФ).

6.25.3. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности.

6.25.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.25.5. Ходатайствовать о предоставлении мер социальной поддержки членам Профсоюза при несчастных случаях на производстве. Размер единовременной выплаты определяется в зависимости от непрерывного профсоюзного стажа и степени тяжести несчастного случая:

Профсоюзный стаж	Размер Единовременной выплаты (руб.)	
	Легкий случай	Тяжелый случай
от 1 года до 3 лет	10000	15000
от 3 лет до 7 лет	15000	20000
от 7 лет и выше	20000	25000

Размер Единовременной выплаты, осуществляемой родственникам погибшего работника – члена Профсоюза, составляет 50000 (пятьдесят тысяч) рублей независимо от профсоюзного стажа.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно:

- разрабатывают планы (программы) оптимизации численности персонала, обеспечения занятости и мер по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации;

- предоставляют высвобождаемым работникам возможность опережающего обучения новым профессиям, а также поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. В случае реорганизации или ликвидации Организаций либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель сообщает об этом работникам персонально и в письменной форме под роспись, а также информирует Профсоюзный комитет 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.

7.4. Критериями массового высвобождения работников учреждений, подведомственных Минздраву РТ, считаются:

- а) ликвидация учреждений Минздрава РТ 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.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

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

Помимо лиц, указанных в части 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;

- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, проработавшие более 10 лет в данной организации;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- работники, которые проходили военную службу по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключавшие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»;

- работники, мужья и (или) жены которых проходят военную службу по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключавшие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

(Можно предусмотреть и другие категории).

7.6. Работодатель обязуется при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников:

- направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения;

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

- не позднее, чем за два месяца персонально в письменном виде предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

- предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие в размере 22 440 рублей.

7.6.2. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем, но не может быть менее 4 часов в неделю.

7.6.3. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.6.4. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.5. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников.

7.7. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

- не допускать принуждения работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы в случае простоя (временной приостановки работы по причинам санитарно-эпидемиологического, экономического, технологического, технического или организационного характера);

- 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);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.8. Стороны обязуются:

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

- обеспечить процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

- включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации представителей Профсоюзного комитета;

- запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организации.

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.8.2. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

В соответствии с абз.3 пункта 7.8. Отраслевого соглашения при направлении работодателем работника, работающего в данной организации по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), для повышения квалификации по специальности по совмещаемой должности с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.8.3. Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинских и фармацевтических работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

7.8.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у медицинских и фармацевтических работников, находившихся в состоянии длительной нетрудоспособности (свыше 6 месяцев), призванных на службу в Вооруженные силы РФ, призванных на военную службу по мобилизации, лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, сохранять соответствующую надбавку за квалификационную категорию в течение одного года после выхода на работу из средств от приносящей доход деятельности.

7.8.5. Ежегодно за счет средств организации проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала.

7.8.6. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8.7. Обеспечить трудоустройство граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которыми трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, в течение трех месяцев после увольнения с нее.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.9.3. Осуществлять профсоюзный контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;

7.9.4. Выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при увольнениях и т.д.;

7.9.5. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам;

7.9.6. Не снимать увольняемых работников (по их желанию) с профсоюзного учета вплоть до их трудоустройства, оказывать единовременную материальную помощь за счет средств Профсоюза.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять Единый налоговый платеж в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Социальный фонд.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ, с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 года №223Н, Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022г. №1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»;

- сообщать в течение суток в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) о факте несчастного случая на производстве;

- готовить и передавать в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

8.1.6. Направлять по согласованию с исполнительным органом страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя до 20 процентов сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);

8.1.7. Осуществлять за счёт собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделять дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере 22 440 рублей;

- производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

- выплачивать семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере 22 440 рублей;

- осуществлять выплаты на дополнительную лечебно-профилактическую помощь в размере 22 440 рублей;

- знакомить работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд РФ.

8.2. Работодатель:

- обеспечивает отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей;

- принимает меры по ликвидации задолженности по Единому налоговому платежу;

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

8.3. Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с постановлением исполкома ФНПР от 22.06.2011 г. №4-4.

8.4. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль в соответствии с законодательством за своевременностью и достоверностью представления в Отделение Социального фонда России по Республике Татарстан сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Стороны подтверждают:

9.1.1. В соответствии со ст.185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2. Работодатель принимает меры по:

-созданию финансовых и материальных ресурсов на оказание мер поддержки работникам в период ограничительных мер, вызванных чрезвычайными ситуациями. 9.3. Работодатель помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (супруг (супруга) и дети или родители) в размере 3000 рублей.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений (при длительных болезнях, несчастных случаях из средств ППО, ходатайствовать из Республиканского комитета Профсоюза РФ и Районного комитета Профсоюза работников здравоохранения Авиастроительного и Ново-Савиновского района г. Казани.

- бракосочетание, на рождение детей, на юбилейные даты (с 50 лет, через каждые 5 лет),
- в рамках предоставления жилья по социальной ипотеке участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (постановление КМ РТ от 02.08.2007г. №366);

- содействовать обеспечению нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях, а работников отделений лучевой диагностики и терапии, отделения скорой медицинской помощи в Республиканском центре реабилитации МЧС РТ;

- принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий (возврат денежных средств после оздоровления),

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.5. Стороны обязуются предоставлять в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год и за счёт средств от внебюджетной деятельности: согласно постановлению Совета Министров ТССР №261 от 14.06.1991г. женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 60% от базового оклада. Женщинам предоставляется свободный день или свободное время на основании её письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем.

- прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников учреждения здравоохранения: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

- работникам, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.6. Стороны содействуют:

- осуществлению дополнительного добровольного страхования работников отрасли - членов профсоюза, открывая на них за счет собственных средств и средств организаций лицевые счета в негосударственном пенсионном фонде «Волга-Капитал», с целью обеспечения дополнительных мер социальной защиты.

- другие гарантии и компенсации (указать).

9.7. Стороны рекомендуют предусмотреть:

- решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. №1050 "О реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации"; постановлением Кабинета Министров РТ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. №635; приобретении жилья по ипотечному кредитованию;

- предоставление санаторно-курортного лечения с компенсацией его стоимости, вышедшим на пенсию ветеранам организации;

- предоставление женщинам, имеющим несовершеннолетних детей (отцам, воспитывающим несовершеннолетних детей без матери, а также опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), льготных путёвок в загородные детские оздоровительные лагеря для оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной социальной поддержке.

9.8. Стороны осуществляют:

- организацию работы по подготовке и празднованию дня Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945г.г.;

- систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

X. Молодежная политика

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организации:

10.1.1. создание необходимых условий труда молодым специалистам, оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, с целью закрепления их в учреждении;

10.1.2. закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении;

10.1.3. предоставление гарантий, установленных молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях в соответствии со статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.1.4. обеспечение для молодых работников возможности социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять по инициативе работодателя, не переводить на другое место работы без их согласия);

10.1.5. привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

10.1.6. материальное стимулирование молодых работников, впервые поступивших на работу, установление единовременного пособия в размере не менее одного должностного оклада (ставки) на условиях, устанавливаемых трудовым договором и при условии возможности выделения денежных средств из внебюджетной деятельности;

10.1.7. материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 9 июня 2012г. №501 "О мерах государственной поддержки врачей - молодых специалистов", принятых на работу в государственные автономные (бюджетные) учреждения здравоохранения, расположенные на территории муниципальных районов Республики Татарстан, на основании целевого направления Министерства здравоохранения Республики Татарстан.

10.1.8. формирование кадрового резерва из молодых специалистов и утверждение программы их продвижения по службе.

10.2. Стороны содействуют:

10.2.1. в организации стажировок обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования с последующим их трудоустройством на постоянные рабочие места.

10.2.2. в приобретении жилья молодыми специалистами:

- по программе социальной ипотеки (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 15 апреля 2005г. №190 «Об утверждении ... Социальной ипотеки в Республике Татарстан»);

- по Программе государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий,

- по Программе предоставления грантов Правительства Республики Татарстан в соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ от 25.02.2014г №120 «О предоставлении гранта размером 800 тысяч рублей на улучшение жилищных условий врачей по наиболее дефицитным специальностям»,

- по Программам «Земский доктор», «Земский фельдшер».

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в организации молодежную комиссию Профсоюза;

- использовать нормативную правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое материальное поощрение за активное участие в общественной жизни;

- учреждать профсоюзные стипендии;

- проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи.

XI. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

11.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров – конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

- выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь в размере до 3% поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с ч. 4 ст. 377 ТК РФ (при условии возможности выделения денежных средств из внебюджетной деятельности);

Указанные средства расходуются:

- на оплату аренды спортивных залов, плавательных бассейнов, занятий в спортивных секциях и других с целью поддержания здорового образа жизни сотрудников;

- на полную и частичную, совместно с Профсоюзом оплату приобретенных санаторно-курортных путевок для работников-членов Профсоюза;

11.3. Стороны обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014г. №172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014г. №375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства в размере 5 процентов профсоюзного бюджета;

- способствовать поощрению лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой;

11.5. Стороны подтверждают:

В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251 Налогового Кодекса Российской Федерации).

XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани в лице Бургановой А.И. (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

12.2. Стороны подтверждают, что по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами Профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

12.3. Работодатель обязуется:

- не допускать своего вмешательства в деятельность Профсоюзной организации, которое может повлечь за собой ограничение прав Профсоюза или воспрепятствование законному осуществлению его уставной деятельности;
- реализовать право на участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями статьи 53.1 ТК РФ и п. 3.1.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан на 2023 – 2025 годы;
- не препятствовать инициативе работников по созданию (восстановлению) первичной Профсоюзной организации в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

– производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (в случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);

– не препятствовать осуществлению профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– создавать условия Профсоюзному комитету для осуществления его деятельности (статья 377 ТК РФ);

– гарантировать соблюдение в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы,

– рассматривать жалобы и заявления работников, направленных администрации, совместно с представителями Профсоюзного комитета;

– информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже чем за 7 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

– предоставлять Профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые для работы помещения, оргтехнику, в порядке и на условиях, определяемых сторонами в соответствии с законодательством;

– предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

– проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

– выплачивать освобожденным профсоюзным работникам премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации;

– на основании пункта 11.7. Отраслевого соглашения на 2023-2025 годы выделять средства (из иной приносящей доход деятельности) на:

-выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере не менее 20% от минимального размера оплаты труда, при условии, что профсоюзное членство составляет не менее 80%;

-предоставление председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дней (не менее 3-х календарных дней).

- предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (вариант «Гарант», «Консультант» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

12.4. Профсоюзный комитет обязуется:

– способствовать повышению качества предоставляемых населению медицинских услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

- осуществлять контроль в соответствии с законодательством за соблюдением трудовых прав работников - членов профсоюза.
- оказывать бесплатную юридическую помощь работникам - членам профсоюза;
- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, Отраслевого и других соглашений;
- представлять интересы работников - членов профсоюза в судах, в комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль в соответствии с законодательством за своевременным перечислением Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы;
- обеспечивать подписку на газеты Федерации Независимых Профсоюзов России «Солидарность» и Федерации профсоюзов Республики Татарстан «Новое слово».

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.27 – 5.34 КоАП РФ).

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

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

13.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Приложение №1

«Согласовано»

Председатель профкома

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

А.И. Бурганова

« 21 » июня 2025г.



«Согласовано»

Главный врач

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

Р.В. Гатауллин

« 21 » июня 2025г.

СОСТАВ КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ ГАОУЗ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №11» г. Казани

Со стороны работодателя:

1. Главный врач Р.В. Гатауллин
2. Заместитель главного врача по мед. части Р.Т. Хабибуллина
3. Заместитель главного врача по экономическим вопросам Г.Д. Сафиуллина
4. Заместитель главного врача по поликлинической работе Г.М. Илалова
5. Главный бухгалтер Т.В. Жданова
6. Заместитель главного врача по АХЧ Л.Р. Габдрахимова
7. Главная медицинская сестра Г.Х. Губайдуллина
8. Специалист по охране труда С.А. Кушниренко

Со стороны работников:

1. Председатель профсоюзного комитета А.И. Бурганова
2. Заместитель председателя профсоюзного комитета А.А. Загретдинова
3. Председатель по организационно-массовой работе О.В. Зайнуллина
4. Председатель контрольно-ревизионной комиссии Р.У. Салахова
5. Председатель комиссии по работе с молодежью Н.Ф. Марданова
6. Председатель комиссии по трудовым спорам Г.М. Хисмиева
7. Председатель комиссии по социальным вопросам К.А. Хабибуллин
8. Заведующий отделением гинекологии Э.А. Хайруллина

Приложение №2

«Согласовано»

Председатель профкома

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

А.И. Бурганова

2025г.



«Утверждаю»

Главный врач

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

Р.В. Гатауллин

2025г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА****ГАОУЗ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №11» г. Казани****(РАЗДЕЛ VIII гл. 29, 30 ТК РФ)****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также получение гарантированной работы, отвечающей 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, а также право на защиту от безработицы.

Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина Российской Федерации – добросовестный труд в избранной им области общественно-полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения, а также сознательно, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными актами создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудового распорядка.

Трудовой распорядок учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения – локальный нормативный акт регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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 учреждении.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и являются приложением к коллективному договору учреждения.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Главным врачом ГАОУЗ «Городской больницы №11» г. Казани, в пределах предоставленных ему прав и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в больнице в письменной форме (раздел III, глава 10-14 ТК РФ).

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указывается:

- Фамилия, имя, отчество работника и фамилия, имя, отчество работодателя учреждения, заключивших трудовой договор
- указание структурного подразделения
- дата начала работы
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием и номенклатурой должностей
- права и обязанности работника
- права и обязанности работодателя
- характеристика условий труда
- режим труда и отдыха
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты и надбавки
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании, о квалификации, сертификат;

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приёме на работу работодатель обязан:

- Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности
- Ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани
- Проинструктировать по ТБ, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и др. правилами по охране труда.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели. По истечении данного срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях:

1. сокращения численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ)

- вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ)

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ), производится с согласия профсоюзного комитета организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

В последний день работы, который считается днем увольнения, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе дополнительных;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику работы современные достижения науки и научной организации труда работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, не разглашать сведения, составляющие врачебную тайну, кроме случаев, установленных законодательством;
- соблюдать требования по охране труда, ТБ, производственной санитарии, противопожарной охране, предусмотренной соответствующими правилами и

инструкциями, работать в выданной спецодежде, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место;
- своевременно по графику проходить профилактический медицинский осмотр;
- систематически повышать свою деловую квалификацию.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы, нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные коллективным договором – 10 и 30 числа ежемесячно;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;
- в предусмотренных законодательством случаях своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда, обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно с профсоюзным комитетом.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Для всех работников здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – не более 39 часов (ст. 350 ТК РФ). Для административно-хозяйственного персонала 40 часовая рабочая неделя, для руководителей ненормированный рабочий день, продолжительность рабочей недели врачей заведующих структурными подразделениями соответствует продолжительности

рабочей недели, установленной для врачебного персонала, возглавляемого ими подразделения.

Согласно постановлению правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности или специальности» продолжительность рабочей недели для работников ГАУЗ «Городская больница №11» составляет:

36 часов: работники инфекционного кабинета, стоматологическое отделение.

30 часов: работники рентгенологического отделения

39 часов: работники клинико-диагностической лаборатории, физиотерапевтический кабинет при дневном стационаре, врачи, медицинские сестры, санитарки.

Работа поликлиники осуществляется по 7 дневной рабочей неделе. Работа в субботние, воскресные и праздничные дни по приёму пациентов в поликлинике и на дому обеспечивается силами врачей, ведущих амбулаторный приём в поликлинике, по графику (в субботу в пределах бюджета рабочего времени из расчёта 39 часов в неделю; в воскресенье и праздничные дни сверх месячного бюджета рабочего времени).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Продолжительность обеденного перерыва составляет не менее 30 минут (и не более 2 часов), которые в рабочее время не включаются.

**Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания
в ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани:**

Главный врач	с 8:30 до 17:00, перерыв на обед с 12:00 до 12:30
Заместитель главного врача по медицинской части	
Заместитель главного врача по поликлинической работе	
Секретарь-машинистка	

Административно-управленческий персонал:	
Заместитель главного врача по экономической работе	с 8:00 до 16:30, перерыв на обед с 12:00 до 12:30
Экономисты	
Бухгалтера	
Отдел кадров	
Отделение цифровой трансформации	
Главная медицинская сестра	
Административно-хозяйственный персонал	

Режим работы стационара ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани:

Стационар:	
Физиотерапевтический кабинет, массажисты	с 8:00 до 15:48
Кабинет УЗИ	с 7:30 до 15:18
Отделения: Анестезиологии и реанимации, Неврологии, Терапии	1 смена: с 8:30 до 16:18 2 смена: с 16:18 до 8:30 следующего дня
Отделение гинекологии	1 смена: с 8:00 до 15:48

	2 смена: с 15:48 до 8:00 следующего дня
Лифтеры	Суточный режим (23 часа, с перерывом на обед 1 час)

График сменности составляется совместно с заведующими отделениями, старшими медицинскими сестрами и представляются на утверждение главному врачу, который согласовывает с профсоюзным комитетом.

График сменности доводится до сведения работника за месяц до введения его в действие.

Водители автотранспорта не могут привлекаться к работе в смену более 12 часов. Работники по сменам чередуются равномерно.

Режим работы поликлиники:

Регистратура	С понедельника по пятницу: 1 смена: с 7:30 до 15:18 с 8:00 до 15:48 2 смена: с 12:12 до 20:00 В субботу: с 8:00 до 13:00 В воскресенье и праздничные дни: с 9:00 до 15:00 При дежурстве в субботу – укорочение на 1 час
Участковые терапевты	1 смена: с 8:00 до 15:48 2 смена: с 12:12 до 20:00 В субботу: с 8:00 до 18:00 В воскресенье: с 8:00 до 15:00 При дежурстве в субботу – укорочение на 1 час
Узкие специалисты	1 смена: с 8:00 до 14:00 2 смена: с 14:00 до 20:00 Дежурство 2 раза в месяц (в субботу): с 9:00 до 13:00
Врачи-стоматологи	С понедельника по пятницу: с 8:00 до 14:36
Процедурные и стоматологические медицинские сестры	1 смена: с 7:30 до 15:18 2 смена: с 12:12 до 20:00
Клинико-диагностическая лаборатория	С понедельника по пятницу: с 7:30 до 15:18, в дни неотложной медицинской помощи – по графику отделения гинекологии
Кастелянша	с 7:30 до 16:00
Санитарка	С понедельника по пятницу: с 6:30 до 14:18
Уборщик служебных помещений	1 смена: с 6:30 до 15:00, перерыв на обед с 12:00 до 12:30 2 смена: с 12:30 до 20:00, перерыв на обед с 15:30 до 16:00

Работа участковой терапевтической службы осуществляется по гибкому графику, но при этом для приема больных в поликлинике для данной категории сотрудников устанавливается фиксированное время – 6 часов приёма.

Обслуживание больных на дому врачами терапевтических отделений на закрепленных за ними участках проводится в свободное от приема больных в поликлинике время (журнал хранится в регистратуре).

Работа участковой гинекологической службы осуществляется по гибкому графику, но при этом для приема больных в поликлинике для данной категории сотрудников устанавливается фиксированное время – 6 часов приёма.

Обслуживание больных на дому врачами -гинекологами на закрепленных за ними участках проводится в свободное от приема больных в женской консультации время.

Режим работы женской консультации:

С понедельника по пятницу: 1 смена: с 7:30 до 14.00

2 смена: с 13:30 до 20:00

В субботу: с 9:00 до 15:00

В праздничные дни: с 9:00 до 15:00

Учет рабочего времени: главный врач ведет учет рабочего времени на себя и своих заместителей; учет рабочего времени медицинского и административно-хозяйственного персонала ведется главной медицинской сестрой и старшими медицинскими сестрами отделений.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме работников, связанных с вредными условиями труда.

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

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в оказании медицинской помощи населению, за безупречную и продолжительную работу и другие достижения в работе (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и лучшего работника по данной профессии.

Установление премии, как стимулирующих выплат, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ГАУЗ «Городская больница №11».

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

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за

собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушения трудовой дисциплины главный врач учреждения применяет одно из следующих дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ): замечание, выговор, увольнение.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

-за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение работников по этому основанию, являющихся членами профсоюза, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

-прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

-появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной);

-совершение по месту работы хищения чужого имущества;

-нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

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

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ГАОЗ «Городская больница №11»
А.И. Буланова
« 23 »

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«Городская больница №11»
г. Казань

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
Государственный врач
ГАОЗ «Городская больница №11»
Р.Н. Таватиянц
2025

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГАОЗ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №11»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Татарстан (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ от 25.04.2012г №323 «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти РТ» (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров РТ от 18.11.2017 №885, от 02.09.2016 №611, от 22.01.2018г №27, от 18.10.2019г №938, от 30.10.2021г №1030, от 14.09.2022г №1002, от 11.06.2024г №419, от 17.06.2024 №431, от 25.10.2024 №920, от 07.09.2024 №741 от 18.04.2025г. № 247) и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников определяется исходя из:
должностных окладов;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.3. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, гражданскими ведомственными знаками отличия, с присуждением ученой степени доктора наук или кандидата наук, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Оплата труда медицинских работников

2.1 Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников государственных организаций Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Санитарка	23 320
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
	Сестра -хозяйка	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Первый квалификационный уровень	Гигиенист стоматологический	24 240
	Инструктор по гигиеническому воспитанию	
	Инструктор по лечебной физкультуре	
	Медицинский статистик	

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц (руб.)
	Медицинский дезинфектор	
	Медицинский регистратор	
Второй квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	24 740
	Рентгенолаборант	
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	25 240
	Медицинская сестра палатная (постовая)	
	Медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя)	
	Медицинская сестра по физиотерапии	
	Медицинская сестра по массажу	
	Медицинская сестра участковая	
	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	
Четвертый квалификационный уровень	Акушерка	25 940
	Фельдшер	
	Операционная медицинская сестра	
	Медицинская сестра-анестезист	
	Медицинская сестра процедурной	
	Медицинская сестра перевязочной	
	Медицинская сестра врача общей практики (в том числе имеющие высшее образование – бакалавриат по направлению подготовки « Сестринское дело»)	
Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (акушерка)	26 940
	Старшая операционная медицинская сестра	
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Первый квалификационный уровень	Врач-стажер	28 070
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	29 170
	Провизор-технолог	
Третий квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений ЛПУ	30 050
	Врачи-терапевты участковые	
	Врачи общей практики (семейные врачи) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к четвертому квалификационному уровню)	
Четвертый квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах ЛПУ	31 480
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	
	Врач-патологоанатом	
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля	33 130

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц (руб.)
Первый квалификационный уровень	стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом)	
	Начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	
Второй квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии)	34 780

2.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и представления социальных услуг, государственных медицинских организаций Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня осуществляющих представление социальных услуг»		
Первый квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	30 850
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих представление социальных услуг»		
Второй квалификационный уровень	Медицинский психолог	32 500

Норма часов за базовый оклад работников здравоохранения РТ в соответствии с объемом работы данной должности (1,0 ставки, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки).

3. Формирование должностных окладов работников организации

3.1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников определяется исходя из:

- размер базового оклада;
- выплата за квалификационную категорию;
- выплата за наличие ученых степеней и ученых званий;
- выплата за стаж работы по профилю

3.2. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются медицинским и фармацевтическим работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с ифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессиональных квалификационных групп:

Таблица № 1

Размеры надбавок за квалификационную категорию
медицинским и фармацевтическим работникам

Квалификационная категория	Размер выплаты, процентов
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 1-5	

Квалификационная категория	Размер выплаты, процентов
2-я квалификационная категория	5,0
1-я квалификационная категория	10,0
Высшая квалификационная категория	15,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» 1-4	
2-я квалификационная категория	10,0
1-я квалификационная категория	20,0
Высшая квалификационная категория	40,0
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» 1-2	
2-я квалификационная категория	10,0
1-я квалификационная категория	20,0
Высшая квалификационная категория	40,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих представление социальных услуг»	
2-я квалификационная категория	7,0
1-я квалификационная категория	12,0
Высшая квалификационная категория	20,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится согласно приказу органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

3.3 Выплаты за наличие ученых степеней и ученых званий предоставляются работникам, входящим работникам государственных медицинских организации Республики Татарстан.

Выплата за наличие ученой степени предоставляется за ученые степени, включенные в Единый реестр ученых степеней и званий, утверждаемый Правительством РФ.

Установление (изменение) размера выплат за наличие ученой степени производится со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени. Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу со дня его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии. Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу со дня принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

Размеры надбавок за наличие ученой степени

Наименование профессиональной квалификационной группы	Основание назначения надбавки за наличие ученых степеней	Размер надбавки
		%
Врачи и провизоры	ученая степень доктора наук по отрасли науки согласно номенклатуре специальностей научных работников	30
	ученая степень кандидата наук по отрасли науки согласно номенклатуре специальностей научных работников	15
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	ученая степень доктора наук по отрасли науки согласно номенклатуре специальностей научных работников	30
	ученая степень кандидата наук по отрасли науки согласно номенклатуре специальностей научных работников	15

3.4 Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю работникам больницы.

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер стажа работы	Размер выплат
		%
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Средний медицинский и фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Врачи и провизоры	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	от 3 до 5 лет	5,0
	от 5 до 10 лет	7,5
	от 10 до 15 лет	9,0
	свыше 15 лет	10,0
Должности специалистов второго уровня в медицинских организациях и осуществляющих предоставление социальных услуг	от 2 до 3 лет	1,5
	от 3 до 6 лет	2,5
	от 6 до 10 лет	3,5
	свыше 10 лет	5,0

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплаты за стаж исчисляются и по совмещаемой должности в порядке и на условиях, предусмотренных для штатных должностей.

В стаж работы по профилю засчитывается в период на медицинской, руководящей и методической работе в государственных организациях и организациях всех форм собственности.

Перечень должностей, время работы в которых засчитывается медицинским и фармацевтическим работникам в стаж работы по профилю

Наименование должности по профилю
Должности специалистов с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»)
Должности специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием (должности, отнесенные в настоящем Положении к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал», должности «медицинская сестра общей практики (медицинский брат общей практики)»)
Должности младшего медицинского и фармацевтического персонала (должности, отнесенные в настоящем к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»)

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за наличие государственных наград, ведомственных наград
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные и иные поощрительные выплаты.

4.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются медицинским и фармацевтическим работникам больницы.

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых медицинским и фармацевтическим работникам предоставляются соответствующие выплаты, приведен в **Приложении № 3 к настоящему Положению**

Надбавка за наличие Почетной грамоты РТ устанавливается работникам государственных медицинских организаций РТ в соответствии с законодательством РТ.

Установление (изменение) размера выплат медицинским и фармацевтическим работникам за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственные награды, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

Размеры надбавок за наличие государственных наград, ведомственных наград работникам больницы.

Таб. № 3

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	За наличие почетных званий РТ, почетных званий автономных республик в составе СССР, за наличие Почетной грамоты РТ.	За наличие почетных званий РФ, почетных званий СССР, почетных званий союзных республик в составе СССР	За наличие ведомственных наград РФ, ведомственных наград СССР, ведомственных наград союзных республик в составе СССР

		нагрудного знака «Почетный работник здравоохранения РТ»		
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	первый квалификационный уровень	1 866	2 332	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	первый квалификационный уровень	1 939	2 424	
	второй квалификационный уровень	1 979	2 474	
	третий квалификационный уровень	2 019	2 524	
	четвертый квалификационный уровень	2 075	2 594	
	пятый квалификационный уровень	2 155	2 694	
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	первый квалификационный уровень	2 246	2 807	
	второй квалификационный уровень	2 334	2 917	
	третий квалификационный уровень	2 404	3 005	
	четвертый квалификационный уровень	2 518	3 148	
Профессиональная квалификационная группа Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	первый квалификационный уровень	2 652	3 315	
	второй квалификационный уровень	2 782	3 478	

4.4. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться за определенный период времени (месяц, квартал, год) в том числе единовременно.

4.5 В целях повышения эффективности деятельности работников и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», работникам профессиональных групп должностей медицинских и фармацевтических работников, работникам профессиональных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата.

4.6 Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам больницы:

4.7 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам больницы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников больницы.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждает главный врач больницы. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами.

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников больницы

№	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	Санитар (Санитарка)	5
1.3.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Первый квалификационный уровень		
2.1.1.	Гигиенист стоматологический	35
2.1.3.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	35
2.1.4.	Инструктор по лечебной физкультуре	35
2.1.5.	Медицинский статистик	35
2.1.6.	Медицинский дезинфектор	35
2.1.7.	Медицинский регистратор	35
Второй квалификационный уровень		
2.2.1.	Медицинская сестра диетическая	37
2.2.2.	Рентгенолаборант	37
Третий квалификационный уровень		
2.3.1.	Медицинская сестра	40
2.3.2.	Медицинская сестра палатная (постовая)	40
2.3.3.	Медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя)	40
2.3.4.	Медицинская сестра по физиотерапии	40
2.3.5.	Медицинская сестра по массажу	40
2.3.6.	Медицинская сестра участковая	40

2.3.7. Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)		40
Четвертый квалификационный уровень		
2.4.1.	Акушерка	45
2.4.2.	Фельдшер	45
2.4.3.	Операционная медицинская сестра	45
2.4.4.	Медицинская сестра-анестезист	45
2.4.5.	Медицинская сестра процедурной	45
2.4.6.	Медицинская сестра перевязочной	45
2.4.7.	Медицинская сестра врача общей практики	45
Пятый квалификационный уровень		
2.5.1.	Старшая медицинская сестра (акушерка, операционная медицинская сестра)	50
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Первый квалификационный уровень		
3.1.1.	Врач-стажер	55
Второй квалификационный уровень		
3.2.1.	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	60
3.2.2.	Провизор-аналитик	60
Третий квалификационный уровень		
3.3.1.	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи	63
3.3.2.	Врачи-терапевты участковые	63
3.3.3.	Врачи общей практики (семейные врачи) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню)	63
Четвертый квалификационный уровень		
3.4.1.	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений	65
3.4.2.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	65
3.4.3.	Врач-патологоанатом	65

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

Первый квалификационный уровень		
4.1.1.	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров) (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	70
4.1.2.	Начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.)	70
Второй квалификационный уровень		
4.2.1.	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических)	75
2.5	Медицинский психолог	55

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся : выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Минимальный размер выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании специальной оценки условий труда не менее 4 процентов от должностного оклада.

Выплаты за работу в условиях, отклонившийся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается,

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Надбавки за выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с рекомендуемым перечнем, приведенным в приложении №1 к настоящему Положению.

6. Оплата труда руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры.

6.1 Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2 Должностной оклад руководителя устанавливается Министерством Здравоохранения РТ.

6.3 Базовые и должностные оклады руководителей государственных организаций.

6.3.1. Базовые оклады руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы, подгруппы по типу государственной медицинской организации РТ в следующих размерах:

Группа, подгруппа	Тип государственной медицинской организации РТ	Размер базового оклада руководителя в месяц, рублей
1	2	3
Группа 3	Центральные районные и городские больницы, клиники, госпитали ветеранов войн, санатории, дома ребенка	
Подгруппа 3.2	Не оказывающие высокотехнологичную медицинскую помощь	63 070

6.3.2 Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной медицинской сестры устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя этой государственной медицинской организации РТ.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливается для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главной медицинской сестры организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре устанавливаются руководителем организации в размере 50 процентов от должностного оклада с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности, установленных локальными нормативными актами. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главной медицинской сестре могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

6.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливаются учредителем в размере 50 процентов от должностного оклада с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности организации. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации могут

отрабатываться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

6.7. Решения о стимулировании руководителей государственных медицинских организаций РТ оформляются нормативным правовым актом учредителя.

6.8. Руководителю организации и их заместителям разрешается вести в организации, в штате которых они состоят, работу по врачебной специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере 25 процентов от суммы должностного оклада врача соответствующей специальности и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7. Оплата труда работников общеотраслевых профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.1 Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных медицинских организаций РТ определяется исходя из :

должностных окладов;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих медицинских организаций, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	23 320
Второй квалификационный уровень	23 520
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	23 660
Второй квалификационный уровень	23 840
Третий квалификационный уровень	24 020
Четвертый квалификационный уровень	24 550

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
Первый квалификационный уровень	23 320
Второй квалификационный уровень	23 520
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	23 660
Второй квалификационный уровень	23 840
Третий квалификационный уровень	24 020
Четвертый квалификационный уровень	24 240
Пятый квалификационный уровень	24 430
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	24 620
Второй квалификационный уровень	24 820
Третий квалификационный уровень	25 050
Четвертый квалификационный уровень	25 250
Пятый квалификационный уровень	25 450
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	26 400
Второй квалификационный уровень	26 600
Третий квалификационный уровень	26 800

7.1.1 Соответствие должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих принимаются в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения.

7.1.2 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 отдельно по каждой должности.

7.2 Выплаты стимулирующего характера

7.2.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7.2.2 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие почетных званий;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

7.2.3. Выплаты за интенсивность труда предусматриваются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих по должностям «повар» и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по должностям «заведующий производством (шеф-повар)».

Размеры надбавки за интенсивность труда составляет 20 процентов от должностного оклада.

7.2.4 Выплаты за стаж работы по должности (специалистов) предоставляются работникам профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности).

Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют:

- при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет -2,5%
- при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет -4,0%
- при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет -5,0%
- при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет -6,0%

Установленные (измененные) размеры выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты за стаж работы по должности (специальности), если документы, подтверждающие стаж, находятся в больнице, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

7.2.5 Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год).

7.3 Выплаты компенсационного характера

7.3.1 К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3.2 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается.

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Надбавки за выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с рекомендуемым перечнем, приведенным в приложении №1 к настоящему Положению. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. Минимальный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от базового оклада.

Решение об установленных выплатах работникам принимается ЛПУ, с учетом их обеспечения финансовыми средствами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Настоящее положение вступает в силу с 01.05.2025г.

Приложение №1
к Положению об условиях
оплаты труда работников
«Городская больница №11»

Размеры надбавок работникам профессиональных квалификационных групп должностей медицинских (фармацевтических работников), и общетраслевых профессий рабочих, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Код спец и-фики	Основание назначения надбавки	Должности, по которым назначаются надбавки		Размер надбавки, процентов
		наименование профессиональной квалификационной группы	квалификационный уровень	
15.	Работа в инфекционных кабинетах (инфекционный госпиталь ВИГ)	уборщик служебных помещений, кастелянша, буфетчик		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15
18.	Работа в отделениях (группах): анестезиологии – реанимации.	уборщик служебных помещений, кастелянша, буфетчик		4
		уборщик служебных помещений		
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1,3	15
		руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	1	15
19.	Работа в отделениях, кабинетах хирургического профиля; персонала; кроме медицинского персонала процедурных кабинетов.	уборщик служебных помещений, кастелянша, буфетчик		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15
		руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	1-2	15

Код спец и-фики	Основание назначения надбавки	Должности, по которым назначаются надбавки		Размер надбавки, процентов**
		наименование профессиональной квалификационной группы	квалификационный уровень	
22.	Работа в физиотерапевтических отделениях (кабинетах)	уборщик служебных помещений		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-2	15
23.	Работа в рентгеновских отделениях (кабинетах)	уборщик служебных помещений		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15
26.	Работа в отделениях (кабинетах) ультразвуковой диагностики и эндоскопических кабинетах	уборщик служебных помещений		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	3-5	15
		врачи	1-2,4	15
		руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	1-2	15
29.	Работа в лабораториях	уборщик служебных помещений		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-4	15
		врачи	1-2	15
		руководители структурных подразделений	1	15
31.	Работа в автоклавных, стоматологических отделениях (кабинетах).	уборщик служебных помещений		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15
32.	Работа в процедурных кабинетах, рентгеновских камерах.	уборщик служебных помещений		4

Код спец и-фики	Основание назначения надбавки	Должности, по которым назначаются надбавки		Размер надбавки, процентов
		наименование профессиональной квалификационной группы	квалификационный уровень	
	эпидемиологических группах			
		медицинский и персонал первого уровня	1	15
		средний медицинский персонал	1-2,4-5	15
		врачи	1-2	15
33.	Работа в кабинетах для онкологических больных	уборщик служебных помещений		4
		медицинский и персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15
34.	Работа в аптеках	уборщик служебных помещений		4
		медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский и фармацевтический персонал	1-3, 5	15
		врачи и провизоры	1-2	15
		руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	1	15
37.	Работа в приемных отделениях стационаров	уборщик служебных помещений		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15
		медицинский персонал первого уровня	1	75 (за каждый час)
		средний медицинский персонал	1-5	80(за каждый час)
		врачи	1-4	80(за каждый час)
		руководители структурных подразделений	1-2	80(за каждый час)
56.	Работа в отделениях, оказывающих круглосуточную экстренную хирургическую помощь, в дни дежурства больницы.	уборщик служебных помещений, кастелянша, буфетчик		4
		медицинский персонал первого уровня	1	10
		средний медицинский персонал	1-5	15
		врачи	1-4	15

Код спец и- фики	Основание надбавки	Должности, по которым назначаются надбавки		Размер надбавк и, процен тов**
		наименование профессиональной квалификационной группы	квалиф ика- ционны й уровень	
70.	Работа в медицинских организациях (их структурных подразделениях), связанная с оказанием медицинской помощи (с участием в оказании, с обеспечением оказания медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), за отработанную смену	руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	1- 2	15
		медицинский персонал первого уровня	1	25
		средний медицинский персонал	1-5	25
		врачи	1-4	25
		руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	1- 2	25
71.	Работа в медицинских организациях (их структурных подразделениях), не связанная с оказанием медицинской помощи по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), при которой осуществляется контакт с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19), за отработанную смену	медицинский персонал первого уровня	1	25
		средний медицинский персонал	1-5	25
		врачи	1-4	25
		руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач-специалист)	1- 2	25

Приложение 2

К Положению об условиях
оплаты труда работников
ГАУЗ «Городская больница №11»

Размеры выплат компенсационного характера работникам профессиональных групп должностей медицинских и фармацевтических работников больницы.

№пп	Основание назначения надбавки за специфику деятельности	Должности, по которым назначаются выплаты компенсационного характера		Размер надбавки, рублей
		наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	
101	Работа в амбулаторно-поликлинических организациях(структурных подразделениях)	Врачи и провизоры	Врачи-терапевты участковые; врачи общей практики	15 000
		Средний медицинский персонал	Медицинская сестра участковая ; медицинская сестра врача общей практики	6 750
104	Работа в организациях оказывающих первичную медико-санитарную помощь (поликлиники, дневные стационары)	Руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач - специалист, провизор)	Заведующие структурными подразделениями	6 570
		Врачи и провизоры	Врачи-специалисты кроме врачей-терапевтов участковых, врачей общей практики	6 570
		Средний медицинский персонал	Средний медицинский персонал, кроме медицинских сестер участковых и медицинских сестер ВОП	2 160
105	Работа в стационарных организациях (структурных подразделениях, включая дневные стационары) по оказанию медицинских услуг по видам медицинской помощи, включенным в базовую программу обязательного	Руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач - специалист, провизор)	Заведующие структурными подразделениями (при условии выполнения ими функциональных обязанностей врачей специалистов)	1 800

№ пп	Основание назначения надбавки за специфику деятельности	Должности, по которым назначаются выплаты компенсационного характера		Размер надбавки, рублей
		наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	
	медицинского страхования***			
		Врачи и провизоры	Врачи специалисты	1 800
		Средний медицинский персонал	Средний медицинский персонал	900
106	Работа в отделениях анестезиологии и палатах реанимации и интенсивной терапии	Руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием (врач - специалист, провизор)	Заведующие структурными подразделениями	3 000
		Врачи и провизоры	Врачи специалисты	3 000
		Средний медицинский персонал	Средний медицинский персонал	2 000

Приложение 3

к Положению об условиях
оплаты труда работников
ГАУЗ «Городская больница №11»

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОЧЕТНЫХ ЗВАНИЙ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН, СОЮЗА
СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК, СОЮЗНЫХ И АВТОНОМНЫХ РЕСПУБЛИК В
СОСТАВЕ СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК, ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ
РАБОТНИКАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№	Наименование почетного звания, государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
2. Почетные звания, государственные награды Республики Татарстан	
2.1.	Почетная грамота Республики Татарстан
2.2.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
2.4.	Почетный работник здравоохранения Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Народный врач СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Народный врач
4.2.	Заслуженный работник здравоохранения
4.3.	Заслуженный врач
4.4.	Заслуженный провизор
4.5.	Заслуженный фармацевт
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный работник здравоохранения
5.2.	Заслуженный врач
5.3.	Заслуженный провизор

Приложение 4

к Положению об условиях
оплаты труда работников
ГАУЗ «Городская больница №11»

**РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКАМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ
МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

код специ- фики	Основание назначения надбавки за интенсивность труда	Должности, по которым назначаются надбавки за интенсивность труда			Единица измерения	Размер надбав- ки	Код отделений (палат, кабинетов), имеющих право на надбавку*
		Наименование профессиональ- ной квалификацион- ной группы	Наименовани- е должности	Квалиф- икацио- нный уровень , должно- сти			
104	Работа в организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь по видам медицинской помощи, включенным в базовую программу обязательного медицинского страхования (поликлиники)**	«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	средний медицинский персонал, кроме медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей),	1-5	рублей	2 160	9, 10, 14, 17, 24, 33, 59, 60, 73, 85, 86, 88, 92, 93, 97, 99, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 126, 136,
105	Работа в стационарных организациях (структурных подразделениях учреждений, исключая лечебно-исследовательские подразделения медицинских учреждений)	«Руководители и структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием (врачи-специалисты, провизоры)»	заведующие структурными подразделениями (при условии выполнения ими функциональных обязанностей врачей-специалистов)		рублей	1 800	9, 11, 24, 34, 39, 65, 76, 88, 104, 111, 144

код специ- фики	Основание назначения надбавки за интенсивность труда	Должности, по которым назначаются надбавки за интенсивность труда			Единица измерения	Размер надбав- ки	Код отделений (палат, кабинетов), имеющих право на надбавку
		Наименование профессиональ- ной квалификацион- ной группы	Наименовани- е должности	Квалиф- икацио- нный уровень должно- сти			
	медицинской помощи, включенным в базовую программу обязательного медицинского страхования* **		в)				
		«Врачи и провизоры»	врачи- специалисты		рублей	1 800	
		«Средний медицинский и фармацевтиче- ский персонал»	средний медицински й персонал		рублей	900	
106	Работа в отделениях анестезиологи- и-реанимации и палатах реанимации и интенсивной терапии	«Руководител и структурных подразделени й учреждений с высшим медицинским образованием (врач- специалист, провизор)»	заведующие структурны ми подразделен- иями		рублей	3 000	39
		«Врачи и провизоры»	врачи- специалисты		рублей	3 000	
		«Средний медицинский и фармацевтиче- ский персонал»	средний медицински й персонал		рублей	2 000	

**Приложение №5 к Положению об условиях оплаты
труда работников профессиональных квалификационных
групп общетраслевых профессий рабочих и
общетраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих медицинских организаций,
подведомственных исполнительным
органам государственной власти РТ**

**Размеры надбавок за интенсивность труда профессиональных квалификационных групп
общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих медицинских организаций, подведомственных исполнительным
органам государственной власти РТ.**

Ко- д спе- ци- фи- ки	Надбавка за интенсивность труда	Должности, по которым назначаются надбавки за вредные ; и (или) опасные условия труда		Размер надбавки, процентов
		Наименование профессиональ- ной квалификацион- ной группы	квалификацио- нный уровень	
1	2	3	4	5
66	Работа в медицинских организациях, подведомственных исполнительным органам государственной власти РТ, и их структурных подразделениях	Повар, производством	Заведующий	20

4

4. На формирование ФОТ (фонд оплаты труда 211 ст.) направляются до 57,6% (до 65,28% по пластической хирургии) от поступивших средств.

4.1 Распределение ФОТ непосредственных исполнителей (основные медицинские работники) до 70% от основного ФОТ составляет 40,32% (для пластического хирурга 56,43%).

4.1.1 Распределение на оплату труда для основных сотрудников поликлинической службы осуществляется:

4.1.2 Врачу специалисту-60%, медицинской сестре -38%, прочий персонал по необходимости-до 2%.

Врачу специалисту по направлениям другим подразделениям - до 7%.

4.1.3 Распределение ФОТ непосредственных исполнителей осуществляется в соответствующих отделениях стационара и параклиники по степени участия исполнителей (от интенсивности и качества исполнения работ).

Распределение на оплату для основных сотрудников стационара (вт.ч дневной стационар) осуществляется:

Врачу специалисту-60%, медицинской сестре-38%, младшему медицинскому стационару -до 2% (по необходимости прочему персоналу)

Врачу специалисту по направлениям другим подразделениям - до 7%.

4.2 За организацию платных медицинских услуг сотрудникам отделения ОПМУ на оплату труда выделяется 6%- 18 % от общего фонда оплаты труда.

Распределение дополнительных денежных средств по фонду оплаты труда между работниками ОПМУ осуществляется с учетом их индивидуального трудового вклада при организации платных медицинских услуг.

Заведующий отделением платных медицинских услуг имеет право изменять процент распределения денежных средств, в зависимости от объема личного участия по согласованию главным врачом больницы.

Данные выплаты начисляются согласно табеля учета рабочего времени в том месяце, в котором данные услуги были оказаны и утверждаются главным врачом.

Распределение ФОТ между сотрудниками ОПМУ в разрезе следующих источников дохода:

Наименование должностей	Распределение в % от доли поступивших денежных средств (6%-18%)			
	полученные денежные средства через кассу с физ. лиц	поступившие денеж.средства по гос. контракту за оказанные услуги аттестованным сотрудникам	поступившие денеж.средства по договору за оказанные услуги сторонним организации (вт.ч ДМС)	полученные денежные средства через кассу с физ. лиц (пластическая хирургия)
	18%	14%	16%	6%
Заведующий ОПМУ	5%		5%	5%
Ведущий менеджер	5%	40%	40%	15%
Менеджер/экономист	10%	60%	55%	20%
Кассир	80%	-	-	50

Фонд дополнительных выплат сотрудникам ОПМУ распределяется за вычетом основной заработной платы по тарификации штатным работникам (кассир, вед. менеджер, менеджер, экономист), согласно табеля учета рабочего времени за соответствующий период.

Заведующий отделением платных медицинских услуг имеет право изменять процент распределения денежных средств, в зависимости от объема личного участия по согласованию главным врачом больницы.

Данные выплаты начисляются, согласно табеля учета рабочего времени в том месяце, в котором данные услуги были оказаны и утверждаются главным врачом.

Распределение ФОТ между ответственными работниками по профилактическим медицинским осмотрам в разрезе следующих источников дохода:

Наименование должностей	Распределение в % от доли поступивших денежных средств (10-16%)		
	поступившие денежные средства «за оказанные услуги по медосмотрам через Диспетчерский центр»	поступившие денежные средства «медосмотры»	поступившие денежные средства по договору «диспансеризация»
Ведущий менеджер	50	50	50
Менеджер	40	30	30
Экономист	10	20	20

Фонд дополнительных выплат сотрудникам ответственным распределяется за вычетом основной заработной платы по тарификации /штатному работнику/-менеджеру, согласно табеля учета рабочего времени за соответствующий период.

4.3 На оплату труда руководителям и сотрудникам АУП, АХЧ, занимающихся организацией платных услуг до 10% от ФОТ.

Ежемесячные поощрительные выплаты руководителю больницы «за организацию предоставления платных услуг» составляет - 4,0 % от дохода учреждения, дополнительные выплаты от суммы дохода учреждения :

№ пп	Показатели месячного дохода учреждения от реализации платных услуг	Месячный фонд выплат с учетом страховых взносов и НДФЛ	
1	до 1 000 000,0	4,0% от дохода учреждения	
		Фиксированный фонд выплат	дополнительный фонд выплат к фиксированному фонду
2	от 1 000 001,0 руб. до 5 000 000 руб.	40 000,00	0,8% от суммы дохода, превышающей 1 000 001 руб.
3	от 5 000 001,0 руб. до 8 000 000 руб.	72 000,00	0,8% от суммы дохода, превышающей 5 000 001 руб.
4	от 8 000 001 руб. и более	96 000,00	1,0% от суммы дохода, превышающей 8 000 001 руб., но не более 154 000,0 руб.

Заместителям главного врача и главному бухгалтеру – до 95% от выплаты платных услуг главного врача :

- заместителю главного врача по медицинской части- от дохода стационара:

- заместителю главного врача поликлинической части - от дохода поликлиники;
- заместителю главного врача по АХЧ- от дохода поступившие на расчетный счет больницы, согласно заключенных договоров (ЭА) .
- АУП, АХЧ - до 1%. Плановой службе ,бухгалтерии- до 4%.

Поощрительные выплаты руководителям, АУП и АХЧ осуществляется с учетом их индивидуального трудового вклада при организации платных услуг, согласно табеля учета рабочего времени за соответствующий период.

5. Распределение оплаты труда по структурным подразделениям больницы утверждается главным врачом по приказу и протоколом рабочей комиссии .

Начисления по дополнительным денежным средствам производится, на основании приказа по больнице за подписью главного врача.

6. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2024 года.



Положение о премировании и поощрительных выплатах работникам ГАУЗ «Городская больница № 11»

1. Общие положения

Настоящее положение о премировании и стимулировании вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников больницы в качественном выполнении своих должностных обязанностей. Положение является формой реализации Постановления № 323 от 25.04.2012 г. Кабинета Министров РТ.

2. Формирование фонда премирования.

1.1 Источником образования фонда премирования являются:

- 2% фонда оплаты труда работников предусмотренного на выплаты окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных Положением об оплате труда.
- экономия фонда оплаты труда за соответствующий период.

1.2 Виды премий и поощрительных выплат:

Настоящим положением предусматриваются периодические и единовременное премирование, а также выплата материальной помощи.

периодические — выплачиваются в связи с достижением определенных показателей в труде за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)
поощрительные и единовременные - выплачиваются в связи :

- с юбилейными датами: Мужчинам 50 -60 лет / Женщинам 50 -55 лет
- с днем профессионального праздника;
- получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот и государственных наград;
- участникам конкурсов, смотрах и соревнованиях;
- за выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
- за подготовку и сдачу годовых, квартальных отчетности;
- за организацию и проведения мероприятий, направленных на предупреждения и ликвидацию ЧС и ГО;

материальная помощь выплачивается работникам на погребение в связи с утратой близкого родственника (супруг, мать, отец, дочь, сын) в размере – 3000 руб.

3. Показатели, условия и порядок премирования.

3.1. Премирование производится за качественное выполнение основных показателей деятельности больницы в целом; отдельных её структурных подразделений; качество выполнения функциональных обязанностей работниками, согласно должностных инструкций.

3.2 Премияльные выплаты по итогам работы производятся с учетом объемов выполненных работ и оценки результатов труда подразделений и отдельных работников за отчетный период. Сотрудникам, отработавшим менее половины времени в расчётном периоде, уволенным сотрудникам премия не начисляется. При наличии листка нетрудоспособности, административном - ученических отпусках и на период очередного и дополнительном отпуске сотрудник премируется пропорционально отработанного фактически времени,

- **основной показатель** для премирования работников подразделения стационара и поликлиники учреждения является выполнение финансового плана за отчетный период:

95% и более - 100% от размера премии

90% - 95% - 80 %

80% - 90% - 50%

Менее 80% - премия не начисляется

Показателями для вспомогательной службы (КДЛ, ОД, Гистологическая лаборатория) является выполнение плана по учреждению, для группы реанимации и анестезиологии от круглосуточного стационара, операционный блок, согласно выполнение плана отделений хирургического профиля.

Диапазон повышающих коэффициентов по подразделениям:

Подразделения / Медицинский персонал (врачи, средний медицинский персонал)	Повышающий коэффициент
Терапевтическое отделение, гинекологическое отделение стационара	1,2
Приемный покой	1,2
Группа анестезиологии и реанимации	1,2
Операционный блок	1,2

Диапазон повышающих коэффициентов по подразделениям:

Подразделения	Повышающий коэффициент
Заведующий отделения	1,2
Старшая медицинская сестра	1,2

3.3 Премияльные единовременные выплаты выплачивается по ходатайству руководителя подразделения или главным врачом самостоятельно с согласованием

председателя выборного профсоюзного органа учреждения.

3.4 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен, решение о выплате премии принимает руководитель учреждения по согласованию с выборным профсоюзным комитетом.

3.5 Премии не выплачиваются при наличии дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом РФ, невыполнении план - заданий по обеспечению государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи.

3.6. По итогам работы (отчетного периода - за квартал, полугодие, девять месяцев, год) руководителями структурных подразделений определяется размеры поощрительных выплат каждому сотруднику в соответствии с установленным порядком, с применением критериев оценки работы специалистов. Применяемый порядок установления данных выплат определяет рабочая комиссия по согласованию с выборным профсоюзным комитетом.

Премирование административного, хозяйственного персонала производится по достижению критериев:

- добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей,
- проявление в работе инициативы, новаторства, общественной активности,
- исполнение распоряжений непосредственного руководителя,
- своевременности сдачи отчетов.

3.7. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения, принятый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах экономии фонда оплаты труда с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами и распространяется на сотрудников больницы, в т.ч на заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной медсестры.

Оценку работы заместителей руководителя, главного бухгалтера и главной медсестры, также индивидуальную оценку качества труда работника на уровне учреждения осуществляет главный врач.

В учреждении применяется групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений с последующей индивидуальной оценкой труда результатов работы каждого специалиста (работника подразделения), осуществляемый на уровне данного подразделения.

3.8. Все виды премий и вознаграждений, начисленные работникам по настоящему Положению, должны учитываться при расчёте среднего заработка, при условии начисления в расчётном периоде.

4. Условия, при которых премия снижается:

4.1. Рабочая комиссия на основании представленного отделом статистики и ПЭО показателями эффективности труда премирования имеют право снижать размер или лишать работника или отделения премиальной выплаты полностью за систематические упущения в работе или ухудшение показателей работы :

- Невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - 25% (в том числе соблюдение этики и деонтологии)

- Невыполнение приказов и распоряжений руководителя - 25%

- Несоблюдение санитарных норм и правил - 25%

- Наличие дисциплинарного взыскания - 25%

- Наличие штрафных санкции и удержаний, замечания по результатам внутриведомственной и вневедомственной экспертизы страховых компаний 10%-100%.

4.2. На основании протокола рабочей комиссии создается приказ на премирование по больнице, с учетом средней заработной платы отдельных категории должностей в структурных подразделениях и утверждается главным врачом, согласовано председателем профсоюзного комитета. Снижения размера или лишения премии сотрудников в структурных подразделениях рассматриваются протоколом комиссии подразделения.

Положение о премировании и поощрительных выплатах вступает в силу с «1» августа 2024года и действует до принятия нового локального нормативного акта, регулирующего вопросы премирования.

Приложение №6

«Согласовано»

Председатель профкома

ГАОЗ «Городская больница №11» г. Казани

И. Бутанова

« 26 » 11 2025г.



Главный врач

ГАОЗ «Городская больница №11» г. Казани

Р.Г. Гатауллин

2025г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК
ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Основание: статья 119 ТК РФ; Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 26.05.2003г. №280.

Главный врач	14 календарных дней
Зам главного врача по медицинской части	14 календарных дней
Зам главного врача по поликлинической работе	14 календарных дней
Зам главного врача по экономическим вопросам	14 календарных дней
Главная медицинская сестра	14 календарных дней
Зам главного врача по хозяйственной работе	14 календарных дней
Начальник отдела кадров	14 календарных дней
Главный бухгалтер	14 календарных дней
Зам главного врача по цифровой трансформации	14 календарных дней
Начальник штаба по ГО и мобилизационной работе	14 календарных дней
Заведующий хозяйством	5 календарных дней
Начальник хозяйственного отдела	5 календарных дней
Начальник ПЭО	14 календарных дней
Заместитель главного бухгалтера	14 календарных дней
Бухгалтер, экономист	10 календарных дней
Начальник АСУ	5 календарных дней
Кассир	5 календарных дней
Секретарь-машинистка	5 календарных дней
Специалист по кадрам	10 календарных дней

Слесарь-сантехник	5 календарных дней
Электрик по ремонту оборудования	5 календарных дней
Менеджер	5 календарных дней
Специалист по охране труда	14 календарных дней
Юрисконсульт	5 календарных дней
Заведующий кабинетом статистики	5 календарных дней
Статистик	5 календарных дней
Заведующий складом	5 календарных дней
Заведующий аптекой	5 календарных дней
Водитель	5 календарных дней
Медицинский психолог	5 календарных дней

Примечание: Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.

Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.

Приложение №7

«Согласовано»
Председатель профкома
ГАЗУЗ «Городская больница №11» г. Казани
И.И. Бурганова
«20.08.2025» 2025г.



«Утверждено»
Главный врач
ГАЗУЗ «Городская больница №11» г. Казани
Р.В. Гатауллин
«20.08.2025» 2025г.



**СПИСОК РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ
ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

№	Наименование должностей профессий	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Главный врач	14
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	14
3.	Заместитель главного врача по поликлинической работе	14
4.	Врач-терапевт участковый	14+3*
5.	Врач общей практики	14+3*
6.	Врач –хирург поликлинического отделения	14
7.	Врач-невролог поликлинического отделения	14
8.	Врач-физиотерапевт	14
9.	Врач-онколог	14
10.	Врач-уролог	14
11.	Врач-отоларинголог	14
12..	Врач-офтальмолог	14
13.	Врач-эндокринолог	14
14.	Врач-инфекционист	14
15.	Врач-эпидемиолог	14
16.	Врач КЛД	14
17.	Врач-лаборант	14
18.	Врач-патолого-анатом	14
19.	Врач-эндоскопист	14
20.	Врач-функциональной диагностики	14
21.	Врач – УЗД	14
22.	Врач-рентгенолог	14
23.	Врач-невролог	14
24.	Врач-акушер-гинеколог	14
25.	Врач-терапевт	14
26.	Врач терапевт «Центра здоровья»	14
27.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	14
28.	Врач-кардиолог	14
29.	Врач-гериатр	14
30.	Врач-трансфузиолог	14
31.	Врач – стоматолог	14
32.	Врач клинический фармаколог	14
33.	Врач по лечебной физкультуре	14

34.	Врач-стажер	14
35.	Главная медицинская сестра	14
36.	Рентген-лаборант	14
37.	Фельдшер-лаборант	14
38.	Акушерка	14
39.	Медицинская сестра анестезистка	14
40.	Медицинские сестры всех отделений	14
41.	Медицинские сестры кабинетов	14
42.	Медицинская сестра ВОП	14+3*
43.	Фельдшер по обслуживанию вызовов	14+3*
44.	Медицинская сестра массажист(медицинский брат)	14
45.	Старшие медицинские сестры всех отделений	14
46.	Медицинская сестра диетическая	14
47.	Санитарки всех отделений	14
48.	Медицинские регистраторы	14
49.	Медицинский дезинфектор	14
50.	Повара	14
51.	Уборщик служебных помещений	14**
52.	Уборщик служебных помещений рентген кабинета	14
53.	Уборщик служебных помещений КДЛ	14
54.	Уборщик стоматологического кабинета	14
55.	Сестра-хозяйка	14

*На основании Приказа МЗ СССР №972 от 31.10.1997г. участковым терапевтам и мед сестрам предоставляется дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу свыше 3-х лет.

* Постановление правительства РФ от 30.12.1998г. №1588 об установлении врачам и медицинским сестрам общей практики ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу свыше 3-х лет.

*Об установлении фельдшерам скорой помощи ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу свыше 3-х лет.

**Распоряжение кабинета Министров РФ от 04.07.2016г. №1339-р (после перевода младшего медицинского персонала государственных медицинских организаций РФ на должности, отнесенным к общепрофессиональным профессиям рабочих, в период их работы в новой должности им положен дополнительный отпуск.

*Дополнительный отпуск на основании СОУТ класс вредности 3.2.

«Согласовано»

Председатель профкома

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

А.И. Бурганова

« 22 2025г.

« 22 2025г.

«Согласовано»

Главный врач

ГАОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

Р.В. Гатауллин

2025г.

**СПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ ЗА РАБОТУ
ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

Структурное подразделение	Должности	Продолжительность рабочей недели
Отделение диагностики	Врач-рентгенолог, Рентгенолаборант, Санитарка	30 часовая
Стоматологическое отделение	Врач-стоматолог (кроме врача стоматолога – хирурга)	33 часовая
Инфекционный кабинет	Врач-инфекционист, Медицинская сестра, Санитарка	36 часовая
Отделение анестезиологии и реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог, Медицинская сестра-анестезист, Санитарка	36 часовая
Временный инфекционный госпиталь	Врач, Медицинская сестра, Санитарка	36 часовая

Всем медицинским работникам на основании Постановления РФ от 14.02.2003г. №101
«О продолжительности рабочего времени от занимаемой должности или
специальности»

Нормы

выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ***
в соответствии с требованиями Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом
Минтруда РФ №767н от 29.10.2021г. (далее – ЕТН)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
1.	Акушерка Биолог Врач клинической лабораторной диагностики Врач по лечебной физкультуре Врач по медицинской профилактике Врач по паллиативной медицинской помощи Врач приемного отделения Врач функциональной диагностики Врач-акушер-гинеколог Врач-аллерголог-иммунолог Врач-гастроэнтеролог Врач-гериатр Врач-дерматовенеролог Врач-кардиолог Врач-клинический фармаколог Врач-колопроктолог Врач-методист Врач-невролог Врач-нефролог Врач-онколог Врач-офтальмолог Врач-профпатолог Врач-психиатр Врач-психиатр-нарколог Врач-рентгенолог Врач-рентгенолог-ортопед Врач ультразвуковой диагностики Врач-уролог Врач-хирург Врач-эндокринолог Главная медицинская сестра Заведующий кабинетом врача-диетолога - врач-диетолог Инструктор по лечебной физкультуре Инструктор-методист по лечебной физкультуре	п.8.2.1 Приложения №2 ЕТН	Одежда специальная изолирующая для защиты от химических факторов (в том числе применяемая для защиты от биологических факторов (микроорганизмов))	Одежда специальная ограниченного срока использования (комбинезон)	определяется документами изготовителя
			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Перчатки	12 пар.
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противозащитные	Респиратор	определяется документами изготовителя

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единиц измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
2.	Водитель автомобиля (скорая помощь)	п. 783 Приложения №1 к ЕТН			
			Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Пальто, полушальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты рук	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		п. 4.7.1. Приложения № 2 к ЕТН	Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
				Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки / Полусапоги/ Сапоги	1 шт. на 1,5 года
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. на 2 года
3.	Врач скорой медицинской помощи	п. 825 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
4.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	п. 4.7.1. Приложения № 2 к ЕТН	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки / Полусапоги/ Сапоги	1 шт. на 1,5 года
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт. на 2 года
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
5.	Врач-инфекционист	п. 810 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
				Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
5.	Врач-инфекционист	п. 812 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски или Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов или Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
6.	Врач-оториноларинголог	п.818 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
7.	Врач-пульмонолог	п. 821 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты рук	Фартук для защиты от воды и растворов неорганических веществ	определяется документами изготовителя
8.	Врач-рентгенолог	п.822 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
9.	Врач-стоматолог-ортопед	п. 825 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических	1 пара

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
10.	Врач-стоматолог Врач-стоматолог-терапевт	п. 826 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противогазовые с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
11.	Врач-стоматолог-хирург	п. 827 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противогазовые с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противогазовые с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
12.	Врач-терапевт	п. 829 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл)
13.	Врач-терапевт участковый	п. 831 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
14.	Врач-терапевт участковый цехового врачехного участка	п. 832 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
15.	Врач-эндоскопист	п. 835 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	до износа
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 пара
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	1 шт.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
16.	Врач-эпидемиолог	п. 836 Приложения №1 к ЕТН		дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	определяется документами изготовителя
			Средства защиты глаз	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скопления	1 пара
			Средства защиты органов дыхания	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
17.	Гардеробщик	п. 913 Приложения №1 к ЕТН		Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски или Противоаэрозольные средства индивидуальной защиты органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов или Средства индивидуальной защиты органов дыхания с принудительной подачей воздуха	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
			Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
18.	Диспетчер	п. 4732 Приложения №1 к ЕТН		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
19.	Заведующий здравпунктом - фельдшер	п. 4.7.1. Приложения №2 к ЕТН	Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт. на 2 года
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих	2 шт.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г. мл.)
20.	Зубной врач	п. 1249 Приложения №1 к ЕТН		производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
21.	Зубной техник	п. 5023 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		п. 6.2.1. приложение № 2 к ЕТН	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
22.	Кладовщик	п. 6.5.1. приложение № 2 к ЕТН	Средства индивидуальной защиты глаз от химических факторов	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя
			Средства индивидуальной защиты	Очки закрытого типа	1 шт. на год
		п. 1511 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
23.	Лаборант	п.1836 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
24.	Медицинская сестра приемного отделения	п.8.2.1 Приложения №2 к ЕТН	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие типа противоаэрозольные	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
25.	Медицинская сестра процедурной	п.2436 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью -	до износа

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
26.	Медицинский дезинфектор	п. 1005 Приложения №1 к ЕТН		Фильтрующие или противоаэрозольные, противопаровые, противопаразитарные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	1 шт.
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.
			Средства защиты рук	Обувь специальная для защиты от воды и механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты головы	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар
			Средства защиты глаз	Головной убор для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.
27.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	п. 1836 Приложения №1 к ЕТН		Противоаэрозольные, противопаровые, противопаразитарные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
28.	Рентгенолаборант	п. 8.2.1 Приложения №2 к ЕТН	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные	Противоаэрозольные и противопаровые средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	определяется документами изготовителя
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов токсичных веществ	определяется документами изготовителя
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) и от скольжения	1 пара

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г. мл.)
29.	Санитар / Санитарка	п.4322 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
				Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
30.	Сестра-хозяйка	п. 4477 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
31.	Фельдшер	п. 4982 Приложения №1 к ЕТН	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных воздействий (истирания) и скользяния	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скользяния	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противогаз, противогазовые с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
32.	Фельдшер скорой медицинской помощи	п. 4980 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скользяния	1 пара
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противогаз, противогазовые с дополнительной защитой от паров и газов	до износа

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год, с указанием единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)
				средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
33.	Электромеханик	п. 4.7.1. Приложения № 2 к ЕТН	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки / Полусапоги / Сапоги	1 шт. на 1,5 года
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. на 2 года
			Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		п. 2452 Приложения №1 к ЕТН	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Нормы

бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств

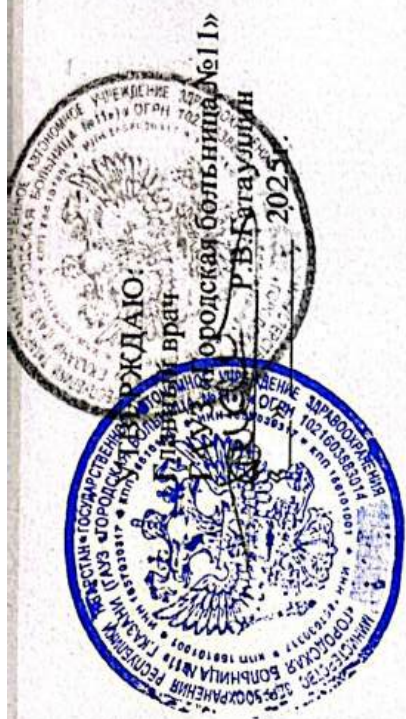
работникам *****

в соответствии с требованиями Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Минтруда РФ №767н от 29.10.2021г.

№ п/п	Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	средства гидрофобного действия		
1.	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100	-	-	250/200	100
2.	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	-	-	100	-	100
3.	Всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.)	-	100	-	250/200	100
4.	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)	-	100	-	250/200	100



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГАОУЗ «Городская больница №11»
А.А.З. 2025г.



ПЛАН

мероприятий по охране труда ГАОУЗ «Городская больница №11» на 2025год.

№п/п	Содержание мероприятия	Нормативное обоснование	Единица учета	Кол-во	Стоимость работы	Срок выполнения	Ответственные лица	Кол-во работников которым улучшаются условия труда	Отметка о выполнении
1	Проведение вводного инструктажа с последующей проверкой знаний по ОТ работников в соответствии с требованием ГОСТ 12.0.004.-90	Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"	чел.	Все вновь принятые		1-4 квартал	Специалист ОТ		
2	Проведение первичных и повторных инструктажей по охране труда на рабочих	Постановление Минтруда России, Минобразования	чел.	Все работающие		1-4 квартал	Руководители подразделений		

6	Улучшение производственных условий: - приведение искусственного освещения в соответствие со СНиП 11-4 - монтаж системы пожарной сигнализации и пожарного оповещения	ст. 226 Трудового кодекса РФ		1,2 этажи, повал и пищеблок	в рамках проведения капитального ремонта	1-4 квартал	Зам. гл. врача по АХЧ		
7	Обеспечить сотрудников моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	Приказ Минздрава России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств"	чел.	363	884 тыс. руб.	1-4 квартал	Зам. гл. врача по АХЧ Главная мед сестра.		
8	Провести проф. прививки против гепатита и гриппа	Приказ Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 г. N 1122н	чел.	363		3-4 квартал	Врач-эпидемиолог		
9	Производить перечисление денежных средств на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве	Федеральный закон 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и	чел.	363		ежемесячно	Гл. бухгалтер		

10	Провести проверки цепи между заземлителями и заземленными элементами, измерение сопротивления изоляции силовых и осветительных проводов, проверка срабатывания тепловых и электромагнитных расцепителей	Профессиональных заболеваниях	Приказ Минэнерго РФ от 13 января 2003 года «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей»	150 тыс. руб.	В течение года	Зам. гл. врача по АХЧ Ответственный за эл. хозяйство			
11	Приведение в стационарном отделении приточно-вытяжной вентиляции в норму	«Системы вентиляции и кондиционирования воздуха»	СП 336.1325800.2017	в рамках проведения капитального ремонта	В течение года	Зам. гл. врача по АХЧ			
12	Обеспечение сотрудников СИЗ	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"	300,0 тыс. руб.	В течение года	Зам. гл. врача по АХЧ Специалист по ОТ Главная мед сестра			
13	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением	Постановление Минздрава от 01.07.2009г. №290.	Постановление Минздрава от 01.07.2009г. №290.	100,0 тыс. руб.	в течение года	Зам. гл. врача по АХЧ, специалист по ОТ			



РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК
за май 2025 года
(наименование месяца)

Сотрудник: _____
Организация: _____
Подразделение: _____
Норма времени: 18 дней (наличие) 144 часов (количество)
Ставка: 1

Табельный номер: _____
Должность: Уборщик служебных помещений (наименование должности)

начисление:													удержания и выплаты:				
код	наименование	период (месяц, год)	отработан ое время		источник финансиро вания	размер выплаты (% баллы, фиксирован ые суммы)	сумма начисления, рублей	код	наименование	период (месяц, год)	источник финансирован ия	размер выплаты (% баллы, фиксированные суммы)	сумма начисления, рублей				
			дни	часы													
Долг за учреждением на начало месяца:							0,00										
1000	Начисления:					итого:	42 771,13	2100	Налоги удержанные:				5 560,00				
7	Должностной оклад	май 2025	18	144	ОМС_211		23 320,00		НДФЛ	май 2025	ОМС_211	13.00%	5 560,00				
140	За вредность работы	май 2025	18	144	ОМС_211	4%	932,80	2100	Прочие удержания:			итого:	427,71				
431	Премия разовая	май 2025	18	144	ОМС_211		2 000,00		Профсоюзный взнос	май 2025	ОМС_211	1%	427,71				
252	Совмещение профессий	май 2025	18	144	ОМС_211	50%	11 660,00	2000	ВСЕГО удержано:				5 987,71				
252	Совмещение профессий	май 2025	15	120	ОМС_211	25.0%	4 858,33	3000	Выплачено:			Основание-документ, номер и дата					
									Авансовая ведомость	май 2025	ОМС_211	Платежная ведомость № 364 от 19.05.2025г.	7 799,20				
									Платежная ведомость	май 2025	ОМС_211	Расчетно-платежная ведомость № 395 от 31.05.2025г.	28 984,22				
000	ВСЕГО начислено:						42 771,13		ВСЕГО выплачено:				36 783,42				
									Долг за учреждением на конец месяца:				0,00				

за май 2025 года
(наименование месяца)

Сотрудник:

Организация:

Подразделение:

Норма времени:

Ставка:

(Фамилия, имя и отчество сотрудника)
ГБУЗ "Городская больница № 11"
(наименование организации)
Гинекологическое отделение
(наименование подразделения)
18 дней
(количество)
140,4 часов
(количество)
1

Табельный номер:

Должность:

врач-акушер-гинеколог
(наименование должности)

начисление:							удержания и выплаты:						
код	наименование	период (месц, год)	отработанн ое время		источник финансиро вания	размер выплаты (% баллы, фиксированн е суммы)	сумма начисления, рублей	код	наименование	период (месц, год)	источник финансирован ия	размер выплаты (% баллы, фиксированные суммы)	сумма начисления, рублей
			дни	часы									
Долг за учреждением на начало месяца:							0,00						
1000	Начисления:					итого:	162 290,33	2100	Налоги удержанные:				21 099,00
111	Выплата за качество по макс. баллам	май 2025	18	140	ОМС_211	65 6. 28.0р. 1.0ст.	1 820,00		НДФЛ	май 2025	ОМС_211	13.00%	21 099,00
204	Выплата компенсационног о характера за работу в стационарных учреждениях (105)	май 2025	18	140	ОМС_211	Работа в стационарных учреждениях (структурных подразделени ях, включая дневные стационары) по оказанию медицинских услуг. Спец Гинекологичес кое отделение (палата) Отд. 1800.0%	1 800,00	2100	Прочие удержания:			итого:	2 042,90
438	Дежурство сверх месячной нормы рабочего времени (по табелю)	май 2025	3	41,7	ОМС_211	100%	12 762,46		Профсоюзный взнос	май 2025	ОМС_211	1%	1 115,00
688	Должностной оклад здрав	май 2025	18	140	ОМС_211	31480.0руб. 29г. 10% 1.0ст.	34 628,00		Профсоюзный взнос	май 2025	Субсидии_211	1%	480,60
164	За работу в ночное время (100%)	май 2025	9	72	ОМС_211	100%	17 757,95		Профсоюзный взнос	май 2025	Платные стационар 0901_211	1%	27,30
164	За работу в ночное время (50%)	май 2025	2	16	ОМС_211	50%	1 973,11		Прочее удержание	май 2025	ОМС_211	420.	420,00
303	Зарплата с внебюджета	май 2025	18	140	Платные стационар 0901_211		2 730,00	2000	ВСЕГО удержано:				23 141,90
689	Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от базового оклада здрав	май 2025	18	140	ОМС_211		4 722,00	3000	Выплачено:			Основание- документ, номер и дата	
482	Оплата часов неотложной помощи (по табелю)	май 2025	8	185	ОМС_211	15%	6 836,81		Авансовая ведомость	май 2025	ОМС_211	Платенная ведомость № 367 от 19.05.2025г.	11 242,30
73	Премия	май 2025	18	140	ОМС_211	29200.0руб.	29 200,00		Платенная ведомость	май 2025	ОМС_211	Расчетно-платенная ведомость № 396 от 31.05.2025г.	84 227,03
73	Премия	май 2025	18	140	Субсидии_211	36060.0руб.	36 060,00		Платенная ведомость	май 2025	Субсидии_211	Расчетно-платенная ведомость № 408 от 31.05.2025г.	41 331,40
431	Премия разовая	май 2025	18	140	Субсидии_211		12 000,00		Платенная ведомость	май 2025	Платные стационар 0901_211	Расчетно-платенная ведомость № 404 от 31.05.2025г.	2 347,70
1000	ВСЕГО начислено:						162 290,33		ВСЕГО выплачено:				139 148,43
Долг за учреждением на конец месяца:							0,00						

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

за май 2025 года

(наименование месяца)

Сотрудник:

Организация:

Подразделение:

Норма времени:

Ставка:

(Фамилия, имя и отчество сотрудника)

ГАОУЗ "Городская больница № 11"

(наименование организации)

Терапевтическое отделение (поликлиника)

(наименование подразделения)

18 дней

(количество)

140,4 часов

(количество)

1

Табельный номер:

(номер)

Должность:

врач общей практики (семейный врач)

(наименование должности)

код	наименование	период (месяц, год)	начисление:				источник финансиро- вания	размер выплаты (% баллы, фиксирован- ные суммы)	сумма начисления, рублей	удержания и выплаты:					
			отработан- ное время		дни	часы				код	наименование	период (месяц, год)	источник финансиро- вания	размер выплаты (% баллы, фиксированные суммы)	сумма начисления, рублей
Долг за учреждением на начало месяца:															
1000	Начисления:						итого:		0,00						
111	Выплата за качество по макс. Зарплата	май 2025	18	140	ОМС_211	63 6. 28р. 1ст.		100 338,95 1 764,00	2100	Налоги удержанные:				13 044,00 13 044,00	
185	Выплата компенсационно- го характера за работу в амбулаторно- поликлинических учреждениях (участковые, общей практики)	май 2025	18	140	ОМС_211	Терапевтичес- кое отделение (кабинет)Отд. 1Ст.		15 000,00	2100	Прочие удержания:			итого:	0,00	
688	Должностной оклад здрав	май 2025	18	140	ОМС_211	30050.0руб. 30р. 10.0%		33 055,00	2000	ВСЕГО удержано:				13 044,00	
165	Доплата за работу в праздничные и выходные дни	май 2025	0	0	ОМС_211	200%		7 267,95	3000	Выплачено:			Основание- документ, номер и дата		
456	За вредность работы (от базового оклада)	май 2025	18	140	ОМС_211	4%		1 202,00		Авансовая ведомость	май 2025	ОМС_211	Платежная ведомость № 364 от 19.05.2025г.	11 183,72	
73	Премия	май 2025	18	140	Субсидии_211	30050.0руб.		30 050,00		Платежная ведомость	май 2025	ОМС_211	Расчетно-платежная ведомость № 395 от 31.05.2025г.	39 528,23	
431	Премия разовая	май 2025	18	140	Субсидии_211			12 000,00		Платежная ведомость	май 2025	Субсидии_211	Расчетно-платежная ведомость № 407 от 31.05.2025г.	36 583,00	
1000	ВСЕГО начислено:							100 338,95		ВСЕГО выплачено:				87 294,95	
										Долг за учреждением на конец месяца:				0,00	

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

за май 2025 года

Сотрудник:

Организация:

Подразделение:

Норма времени:

Ставка:

(наименование месяца)

(фамилия, имя и отчество сотрудника)

ГАУЗ "Городская больница № 11"

(наименование организации)

Терапевтическое отделение (поликлиника)

(наименование подразделения)

18 дней

(количество)

140,4 часов

(количество)

1

Табельный номер:

(номер)

Должность:

Медицинская сестра участковая

(наименование должности)

код	наименование	период (мес., год)	начисление:		источник финансиро- вания	размер выплаты (% баллы, фиксирован- ные суммы)	сумма начисления, рублей	удержания и выплаты:					сумма начисления, рублей
			дни	часы				код	наименование	период (мес., год)	источник финансиро- вания	размер выплаты (% баллы, фиксированные суммы)	
Долг за учреждением на начало месяца:													
1000	Начисления:					итого:	0,00						
111	Выплата за качество по макс. баллам	май 2025	18	140	ОМС_211	40 б. 28.0р. 1.0ст.	57 488,62 1 120,00	2100	Налоги удержанные:	май 2025	ОМС_211	13.00%	6 928,00 6 928,00
183	Выплата компенсационног о характера за работу в амбулаторно- поликлинических учреждениях (участковые, общей практики)	май 2025	18	140	ОМС_211	Терапевтическ ое отделение (кабинет) Отд. 1ст.	6 750,00	2100	Прочие удержания:			итого:	574,89
688	Должностной оклад здрав	май 2025	18	140	ОМС_211	25240.0руб. Высшая категория 15.0% 16г. 5.5% 1.0ст.	30 414,20		Профсоюзный взнос	май 2025	ОМС_211	1%	574,89
165	Доплата за работу в праздничные и выходные дни	май 2025	0	0	ОМС_211	200%	5 597,41	2000	ВСЕГО удержано:			7 502,89	
165	Доплата за работу в праздничные и выходные дни	май 2025	0	0	ОМС_211	200%	5 597,41	3000	Выплачено:			Основание- документ, номер и дата	
456	За вредность работы (от базового оклада)	май 2025	18	140	ОМС_211	4%	1 009,60		Авансовая ведомость	май 2025	ОМС_211	Платенная ведомость № 364 от 19.05.2025г.	10 717,47
431	Премия разовая	май 2025	18	140	ОМС_211		7 000,00		Платенная ведомость	май 2025	ОМС_211	Расчетно-платенная ведомость № 395 от 31.05.2025г.	39 268,26
1000	ВСЕГО начислено:						57 488,62	ВСЕГО выплачено:					49 985,73
Общий доход за май 2025:							57 488,62	Долг за учреждением на конец месяца:					0,00
								Всего отработано часов за май					140,4

Приложение №13

«Согласовано»
Председатель профкома
ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани
А.И. Бурганова
« 26 » 2025г.

«Утверждено»
Главный врач
ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани
В.Н. Гатауллин
« 26 » 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС)
ГАУЗ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №11» Г. Казани**

1. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников или по инициативе работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирается на конференции коллектива. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает в своем составе председателя, заместителя председателя и секретаря.

2. Компетенция Комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением трудовых споров по которым Трудовым Кодексом РФ или иными Федеральными законами установлен другой порядок рассмотрения.

3. Сроки обращения и порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в Комиссии по трудовым спорам.

Работник может обратиться в Комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока Комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в Комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течении десяти календарных дней со дня подачи заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по письменному заявлению, в случае вторичной неявки без уважительных причин, принимается решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает права работника о повторной подаче заявления в пределах установленного срока.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать свидетелей и приглашать специалистов.

По требованию Комиссии по трудовым спорам, работодатель обязан представлять необходимые документы.

Заседание Комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов представляющих работников и работодателя.

На заседании Комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем Комиссии по трудовым спорам или его заместителем и заверяется печатью.

4. Порядок принятия решения Комиссией по трудовым спорам и его содержание и исполнение решений.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении Комиссии по трудовым спорам указывается:

- наименование организации либо Фамилия, Имя, Отчество руководителя;
- даты обращения в Комиссию по трудовым спорам и рассмотрения спора, существо спора;
- Фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании Комиссии по трудовым спорам;
- существо решения комиссии и его обоснование (со ссылкой на закон, или иной нормативный акт)
- результаты голосования;

Копии решения Комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течении трех дней со дня принятия решения.

Решение Комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течении трех дней, по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения Комиссии по трудовым спорам в установленный срок комиссия выдает удостоверение, являющимся исполнительным документом.

Работник может обратиться за удостоверением в течении одного месяца со дня принятия решения.

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

«Согласовано»
Председатель профкома

Г.А.УЗ «Городская больница №11» г. Казани
А.И. Бурганова
2025г.

«Утверждаю»

Главный врач

Г.А.УЗ «Городская больница №11» г. Казани
Р.В. Гатауллин
2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПЛАТУ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Основание: ст. 154 ТК РФ

Структурное подразделение	Наименование должностей	%
1. Временный инфекционный госпиталь	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	80%
2. Терапевтическое отделение	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	60%
3. Гинекологическое отделение	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	50% 100% в дни оказания экстренной неотложной медицинской помощи
4. Клинико-диагностическая лаборатория	Фельдшер-лаборант	60% 100% в дни оказания экстренной неотложной медицинской помощи
5. УЗИ	Врач, медицинская сестра, санитарка	50% 100% в дни оказания экстренной неотложной медицинской помощи
6. Неврологическое отделение	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	50%
7. Отделение реанимации	Врач, медицинская сестра, санитарка, уборщик служебных помещений	60% 100% в дни оказания экстренной неотложной медицинской помощи
8. АХЧ	Лифтеры	50%
9. Приемный покой	Врач, медицинская сестра, санитарка	60%



Положение о порядке распределения дополнительных денежных выплат за медицинские услуги, оказанные женщинам в период беременности на 2025 год.

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2010 г. N 1233 "О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни" (с изменениями и дополнениями с 21 декабря 2011 г., 4 сентября, 27 декабря 2012 г., 24 декабря 2013 г., 27 декабря 2019 г.).

Выше указанным постановлением утверждены «Правила финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни».

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования перечисляет средства межбюджетных трансфертов в бюджет Фонда социального страхования Российской Федерации ежемесячно, не позднее 5-го числа, на основании заявок, представляемых Фондом социального страхования Российской Федерации ежемесячно, 1-го числа, по форме, установленной Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Фонд социального страхования Российской Федерации ежемесячно, не позднее 10-го числа, распределяет средства, поступившие из Федерального фонда обязательного медицинского страхования, между своими территориальными органами с учетом представляемых ими ежемесячно, до 25-го числа, заявок.

Территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации перечисляет на основании заключенного договора средства на оплату услуг медицинской организации, имеющей лицензию на осуществление медицинской деятельности, предусматривающую соответствующие работы (услуги).

Территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации перечисляют медицинским организациям средства на оплату счетов за оказанные услуги, исходя из следующего расчета: **3 тыс. рублей** - за услуги по оказанию медицинской помощи - за каждую женщину, получившую соответствующие услуги в медицинской организации, оказывающей женщинам в период беременности медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

Оплата услуг осуществляется на основании талона родового сертификата, выдаваемого медицинской организацией, оказывающей женщинам в период беременности медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

Для получения средств, выделяемых на оплату услуг, медицинские организации ежемесячно, до 10-го числа, представляют в территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации счета на оплату услуг с приложением надлежащим образом оформленных талонов родовых сертификатов и реестров этих талонов. Территориальные органы Фонда социального страхования Российской Федерации ежемесячно, до 20-го числа, производят оплату счетов, представленных медицинскими организациями, путем перечисления средств на их лицевые счета.

Средства на оплату услуг, перечисленные территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации, расходуются медицинскими организациями, следующим образом:

Распределение средств, направляемых на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, непосредственно оказывающих медицинскую помощь женщинам в период беременности в амбулаторных условиях, осуществляется в зависимости от качества оказанной медицинской помощи.

При оказании женщинам медицинской помощи в период беременности в амбулаторных условиях качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:

- а) антенатальная гибель плода;
- б) врожденные аномалии развития, не выявленные во время беременности;
- в) разрыв матки до госпитализации;
- г) несвоевременная госпитализация при преэклампсии средней степени тяжести;
- д) несвоевременная госпитализация при переношенной беременности.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала направляются средства в размере **45 процентов** от суммы распределяемых средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала направляются средства на **2 процента** меньше от суммы распределяемых средств за каждый конкретный случай. В случаях регистрации критериев качества медицинской помощи при уменьшении процентов на заработную плату, статью расходов перевести на приобретение медицинского оборудования.

- на обеспечение медикаментами и расходными материалами женщин в период беременности в размере **21,7 процентов**
- на оплату лабораторных и инструментальных исследований в размере **10,3 процентов**
- оставшиеся средства в размере **23,0 процентов** оснащение медицинским оборудованием, инструментарием, медицинскими изделиями.

Средства, полученные по родовым сертификатам на оплату труда, направляются на заработную плату медицинским работникам, юристов, медицинских психологов (психологов) и специалистов по социальной работе и начисления на выплаты по оплате труда. В целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном выполнении своих должностных обязанностей и учета функциональной ответственности, распределение средств на заработную плату производится пропорционально объему оказанной медицинской услуги.

Размер денежных выплат каждому работнику зависит от количества отработанных дней в отчетном периоде с учетом больничных и отпускных, объема выполняемой работы и его функциональных обязанностей.

Врач-акушер – гинеколог	50,0%
Врач-УЗИ	4,0%
Врач-терапевт	0,5%
Акушерка	40,0%
Медсестра процедурного кабинета	3,0%
Медсестра УЗИ	0,5%
Фельдшер-лаборант	2,0%

1 тыс. рублей за услуги по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи за каждую женщину, получившую соответствующие услуги в медицинской организации, оказывающей женщинам в период беременности медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

Юрисконсульт	33,3
Медицинский психолог	33,4
Специалист по социальной работе	33,3

Врач акушер-гинеколог и акушерка получают дополнительные денежные средства в зависимости от количества посещений женщин, состоящих на учете по беременности и выданных сертификатов. На время отпуска специалиста оплата производится по участку с условием взаимозаменяемости всего медицинского персонала.

Распределение денежных средств, полученных по родовым сертификатам, производит специально созданная комиссия в составе:

Заместителя главного врача по экономике

Председателя профкома

Главного бухгалтера

Заведующей женской консультацией

Старшей акушерки женской консультацией

Оформляется протокол комиссии за тот расчетный период, за который были перечислены средства. На основании протокола общий приказ по больнице о распределении дополнительных денежных средств за подписью главного врача.

Настоящее положение вступает в силу с 01.04.2025 года.

«Согласовано»
Председатель профкома
ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани
А.И. Бурганова
« 26 » 2025г.

«Утверждаю»
Главный врач
ГАУЗ «Городская больница №11» г. Казани
Р.Н. Гагауллин
« 2 » 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1. Наставничество – производственно-общественное движение, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов или иных работников, вновь принятых в учреждение и проходящих адаптацию к новой работе. Это школа практического профессионального обучения, воспитания, вхождения в трудовой коллектив.

2. Цель наставничества - повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые три года их работы, помощь в овладении нормами медицинской этики и деонтологии, корпоративной культуры, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации, содействие в приобретении или совершенствовании профессиональных теоретических и практических знаний и умений.

3. При необходимости наставничеством могут быть охвачены принятые на работу, уже имеющие опыт работы специалисты с целью изучения специфики новой работы и адаптации в коллективе.

4. Наставником может быть руководитель структурного подразделения, старшая медицинская сестра отделения, старшая акушерка, опытный, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, специалист соответствующего профиля со стажем работы не менее 7-10 лет.

5. Кандидатуры наставников определяются главным врачом в соответствии с уровнем профессионализма, высокой квалификацией и особыми личностными качествами: позитивным стилем общения и мировосприятия, педагогическими навыками, умением решать проблемы, способностью выделять приоритеты, с личным влиянием и авторитетом среди коллег.

6. Списочный состав наставников и Совета наставников утверждаются приказом главного врача и оформляются приложением к Коллективному договору медицинской организации, как и само положение о наставничестве.

7. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов.

8. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении несет заведующий отделением, старшая медицинская сестра.

9. Руководитель структурного подразделения утверждает индивидуальный план наставничества, старшая медицинская сестра проводит инструктаж наставников и молодых специалистов, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, осуществляет систематический контроль за ходом непрерывного профессионального обучения.

10. Критериями соответствия роли наставника следует считать: передачу знаний и опыта в профессиональной деятельности; умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы и новые формы обучения; служить положительным примером в профессии и общении.

11. На весь период наставничества между наставником и молодым специалистом заключается соглашение (приложение к Положению о наставничестве) о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

12. Молодой специалист выполняет план своей работы, готовит ежеквартальные и годовые отчеты.

13. Наставник составляет свой план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста, готовит ежеквартальные и годовые отчеты о работе.

14. Совет наставников работает в соответствии с Регламентом, утвержденным в учреждении.

15. Администрация, профсоюзный комитет поощряет морально и материально наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

16. Профсоюзная организация содействует всеми средствами в повышении профессионального уровня специалиста, мотивирует его к вступлению в Профсоюз и направляет усилия на профессиональное и общественное продвижение работника.

II. Цели наставничества

1. Подготовить молодых специалистов к самостоятельной работе по специальности и профессии.

2. Повысить профессиональный уровень специалистов, их теоретических знаний и практических навыков.

3. Воспитать настоящего врача, специалиста сестринского дела, как человека, верного своей профессии.

4. Сохранить преемственность между поколениями медицинских работников, передачу опыта, традиций, взаимную поддержку и стабильность кадрового потенциала в коллективах.

III. Задачи и направления работы

1. Четкая организация и систематическое проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в овладении профессией, нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в профсоюзном движении и общественной жизни организации, приобретении индивидуальных знаний, умений и навыков.

2. Воспитание на примерах работы лучших работников организации, достигших высоких производственных показателей.

3. Ознакомление с историей учреждения, спецификой работы по специальности, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

4. Организация и проведение трудовых праздников (посвящение в профессию, первый рабочий день, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).

5. Использование личного примера наставника в труде и воспитании молодых специалистов.

6. Общение во вне рабочее время, ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки и содействия молодому специалисту в решении сложных для него производственных проблем.

7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы и в члены научных обществ.

8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов лечения, диагностики и профилактики.

9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
11. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).
12. Подведение итогов работы по наставничеству ежеквартально и за соответствующий год.
13. Материальное и моральное стимулирование и поощрение наставничества.

IV. Обязанности

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс обучения и воспитания молодого специалиста;
- составлять индивидуальный план работы с молодым специалистом;
- знакомить молодого специалиста с целями и задачами деятельности учреждения, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры, традициями в коллективе;
- знакомить с требованиями по основной работе по специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
- проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого специалиста, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- просто и доступно заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, поддерживать, помогать утвердиться в профессиональном мастерстве;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и о других его личностных способностях и развивать их;
- предоставлять отчет о работе наставника ежеквартально и по итогам года ответственному лицу по структурному подразделению и в Совет наставников.

Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией, трудовым договором, Коллективным договором, локальными актами учреждения и указаниями наставника;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить положения Устава организации, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;
- постоянно взаимодействовать со своим наставником, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности;
- стремиться приобрести навыки и умения в профессиональном труде;
- выступать с инициативами и занимать активную общественную позицию.

V. Права и ответственность

Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности работников медицинских организаций, определенных законодательством Российской Федерации, а также локальными актами учреждений и соответствующими должностными обязанностями.

Утверждено Президиумом

ОК Профсоюз от 14.02.2019г. №26

Утверждаю
Главный врач

ГБОУЗ «Городская больница №11» г. Казани

Р.В. Атауллин

2025г.

работы по наставничеству

ПЛАН

на 20 — 20 — годы

№ п/п	Наименование	Дата проведения	Ответственное лицо	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1.	Методические рекомендации по наставничеству: составление планов, ведение документации, функции, задачи и роль наставника			
2.	Обсуждение работы совместно со старшими медсестрами			
3.	Ознакомление с правилами внутреннего распорядка			
4.	Ознакомление с функциональными обязанностями			
5.	Беседы по этике, деонтологии, психологии больного человека			
6.	Изучение приказов по санитарно-противоэпидемическому режиму			
7.	Непрерывный процесс обучения (чтение медицинской литературы, изучение новых технологий, посещение и участие в работе конференций, прослушивание и чтение лекций и др.)			
8.	Профессиональное мастерство; отработка технических навыков в соответствии со стандартами			
9.	Контроль за работой наставников: оценка выполнения учениками практических навыков, оформления документации			
10.	Совместные беседы наставляемых и наставников: а) о трудностях в работе б) о повышении профессионального мастерства в практической деятельности			

	медсестры в) обмен опытом работы			
11.	Повышение квалификации, освоение смежных профессий			
12.	Санитарное просвещение. Документация. Профилактическая работа по основам здорового образа жизни			
13.	Подведение итогов работы за год			
14.	Оформление протоколов собраний по наставничеству			
15.	Составление плана работы на следующий год			
16.	Охрана труда			

Председатель Совета наставников

Подпись наставника



Г.В. Гатауллин
2025г.

ПЛАН

наставника (ФИО) _____
по работе с молодым специалистом (ФИО) _____
на 20 ____ – 20 ____ годы

1	2	3	4	5
	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка организации, трудовой дисциплиной в коллективе.			
	Изучение действующих нормативных документов по: <ul style="list-style-type: none"> • санитарно-противоэпидемическому режиму; • охране труда; • проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению обязанностей данным специалистом.			
3.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста.			
4.	Диспансеризация больных, порядок ее проведения и оформление медицинской документации. Специальные навыки по профилю больницы. Порядок предоставления отчетов в кабинет медицинской статистики.			
5.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии.			
6.	Оказание консультативной помощи в работе по специальности.			
7.	Изучение медицинской литературы.			
8.	Посещение конференций и семинаров (лекций).			
9.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формах пропаганды здорового образа жизни.			
10.	Контроль за своевременным прохождением наставляемыми медицинских осмотров.			
11.	Участие в проводимых в организации конкурсах, других общественных мероприятиях (вечера отдыха, спортивные соревнования).			
12.	Ведение документации по наставничеству.			
13.	Обновление стенда по наставничеству.			
14.	Участие в заседаниях совета наставников для координации работы.			
15.	Организация работы по оказанию молодым специалистам помощи в овладении профессией,			

	нормами медицинской этики и деонтологии, в повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения.			
16.	Оформление альбома по истории организации.			

Председатель Совета наставников

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом сотрудничестве
между наставником и молодым специалистом

Я, наставник, _____
беру в ученики _____
и обязуюсь оказывать помощь в процессе овладения профессией, нормами
медицинской этики и деонтологии, в повышении образовательного и культурного
уровня, адаптации в коллективе.

Дата _____

подпись наставника

Я, молодой специалист, _____
обязуюсь владеть необходимыми профессиональными навыками, изучить цели и
задачи стационара, максимально использовать опыт и знания наставника для овладения
профессией.

Дата _____

подпись молодого специалиста

Заведующий (ая) отделением _____

Главная медсестра _____

Молодой специалист

Специальность

Наставник

Дата приема на работу

Итоговая оценка и рекомендации по дальнейшему трудоустройству:

- 1.
- 2.
- 3.

Подписи членов комиссии