

Председатель Профсоюза  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ  
С.Р.Чамзырын  
«28» декабря 2021г.  
М.П.



Работодатель вр.и.о. Главного врача  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ  
А.К.Хертек  
«28» декабря 2021г.  
М.П.

Коллективный договор принят на  
общем собрании работников ГБУЗ  
«Тандинская ЦКБ» Республики Тыва  
Протокол от «28» 12 2021 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Тандинская центральная кожуунная больница»  
Республики Тыва на 2021 – 2024 (годы).

Тувинская республиканская  
организация Профсоюза работников  
здравоохранения РФ  
667000, г. Кызыл, ул. Кочетова, 30  
тел. 2-33-86; 3-02-84

*Турсуагай Сундер 2.0*



ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ  
РЕГИСТРАЦИЮ В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА  
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 1  
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ 14.01 2022 г.  
*М. Сундур*  
подпись

с. Бай-Хаак – 2021 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Контроль, обязательства и ответственность сторон.....	5
3. Трудовой договор, обеспечение занятости.....	6
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
5. Рабочее время и время отдыха.....	8
6. Оплата и нормирование труда.....	10
7. Социальные гарантии и компенсации.....	15
8. Социальная защита молодежи.....	16
9. Охрана труда и здоровья.....	16
10. Гарантии профсоюзной деятельности.....	17
11. Обязательства профкома.....	19
12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	20
13. Приложение к коллективному договору.....	21

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Тандинская центральная кожно-венерологическая больница» Республики Тыва (далее по тексту ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ) на основе взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора является: работодатель ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ, в лице временно исполняющего обязанности главного врача Хертек Алдынай Кан-ооловна, именуемый далее «Работодатель» и работники ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ (далее по тексту - Профком), в лице его председателя Чамзырын Сайлыкмаа Романовны.

1.3. Коллективный договор заключается в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом № 10 – ФЗ «О профессиональных профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения и Тувинской Республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников здравоохранения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора является взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; закрепление дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональными соглашениями, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

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

1.6. Коллективный договор заключен с «28» 12 2021г по 2024 гг.

Вступает в силу с момента подписания Сторон, и в обязательном порядке регистрируется в Министерстве труда и социального развития Республики Тыва.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), а также расторжение трудового договора с главным врачом ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение его срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действие коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает их по согласованию с профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5. Перечень подразделений и должностей работников, занятых на тяжелых работах, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера;

6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

1. Учет мнения (по согласованию) профкома, выраженное в письменной форме;

2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

5. Участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **2. КОНТРОЛЬ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

### **СТОРОН**

2.1. Стороны договорились, что исключительной обязанностью Профкома является представительство трудового коллектива по всем вопросам настоящего договора. Профком признает ответственность за осуществление общих целей и

сотрудничает с работодателем при разрешении конфликтов, участвует в переговорах с вышестоящими органами управления.

2.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

2.3. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании или конференции трудового коллектива. С отчетом выступают уполномоченные представители обеих сторон, подписавшие договор.

Профком, подписавший договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения договора; заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора.

2.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10 раздела 3 ч.3 ТК РФ, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по охране труда и противопожарной безопасности, под роспись.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.6. Все вопросы, связанные с возможным сокращением штата работников, рассматриваются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом. О предстоящем высвобождении работников работодатель обязан письменно известить выборный профсоюзный орган учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются Работодателем под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ)

3.7. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе администрации в связи с сокращением штата производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) в соответствии с действующим законодательством.

4.3.2. По производственной необходимости обучить, переквалифицировать медработника, оплатить при необходимости стоимость обучения, в этом случае работник обязан отработать в учреждении в течение 3х лет, в случае отказа Работника от отработки Работник обязан возместить затраты Работодателя, понесенные за период обучения Работника в полном объеме.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения 3х лет, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанную после окончания обучения времени.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1)

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

1. По соглашению работником и работодателем;



2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.4. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочному работу только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем, за две недели до наступления календарного года. О времени начало отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 16 календарных дней дополнительного отпуска (районные приравненные к Крайнему северу);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с продолжительностью, установленной (ст. 117 ТК РФ)

- 4 дополнительных оплачиваемых дня работающим родителем по уходу за детьми инвалидами, за инвалидами с детства (ст.262 ТК РФ);

- Работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

- Инвалидам предоставляется основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)

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

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику с разделением на две части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.9. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- 14 календарный дней лицам, указанным в статье 263 ТК РФ по их письменному заявлению с учетом производственной необходимости в учреждении;

- 1 день в месяц не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации;

5.10. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы.

- В связи с бракосочетанием работника (детей) – 1 день

- Для участия в похоронах родных и близких – 3 дня.

- работникам, имеющим детей первого и выпускного класса 1 день на 1 сентября и выпускной вечер;

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств медицинский работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Оплата труда производится на основании Постановление Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 № 515 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», Постановление Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 № 518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва», приказа ГБУЗ

«Тандинская ЦКБ» РТ от 09.12.2021г № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ (копия прилагается).

6.2. Руководитель учреждения при оплате труда работников руководствуется основными государственными гарантиями согласно ст. 130 ТК РФ, т.е. величина минимального размера оплаты труда в РФ, величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы; меры обеспечивающие повышения уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов из заработной платы; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; сроки и очередность выплаты заработной платы.

6.3. Руководитель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ.

6.4. Повышение окладов (ставок) доплаты, а также вопросы замещения, совместительства и совмещения производить в соответствии Постановлением Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 № 515 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», приказа ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ (копия прилагается).

6.4.1. Размеры выше указанных доплат устанавливаются в следующих размерах:

- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 75 процентов от оклада (должностного оклада);

- коэффициент за интенсивность труда и высокие результаты работы до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

6.5. Премияльные выплаты работникам медицинской организации производятся по итогам отчетного периода за счет экономии фонда оплаты труда. Премии

начисляются согласно приложению приказа ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ.

6.6. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работника. При установлении факта неправильной оплаты, руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплаты причитающихся сумм заработной платы за все неправильной оплаты.

6.7. Администрация несет ответственность за задержку выплаты заработной платы без уважительной причины (ст. 395 ГК РФ).

Администрация обязуется:

- Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

- Производить выплату заработной платы: I половина 25 числа - II половина 10 числа;

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

- Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

- Производить определение размера окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням работников на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с Постановлением Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 № 515 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», Постановление Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 № 518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва», приказа ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ (прилагается).

- Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.

- Производить повышение окладов работникам, имеющих право за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда, утвержденные администрацией по согласованию с профкомом (приложение № 1,2 к настоящему коллективному договору (ст. 147 ТК РФ). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Основанием для начисления указанных выплат будет установленное по результатам специальной оценки условий труда отнесение условий труда к классу (подклассу) с вредными опасными факторами. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, то вышеуказанные выплаты не производятся. Приказ ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ.

- Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 80 процентов от оклада (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников медицинской организации.

Доплата работникам медицинской организации, привлекавшийся в выходные или нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе, производится в соответствии с Трудовым законодательством (ст.154 ТК РФ, п.2.2.3). Приказ ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ (копия прилагается).

6.2.5. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, по КТУ (ст. 151 ТК РФ).

6.2.6 Оплачивать работу в государственные праздничные дни по графику сменности работника в двойном размере. Представлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).

6.2.7. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).

Для врачей устанавливаются дежурства в вечернее и ночное время, в воскресные и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком работы. Заработная плата за дежурства должна входить в средний заработок медицинских работников. Разрешается привлечение врачей амбулаторно-поликлинических подразделений к дежурствам в стационарах с личного согласия самого работника. Прописать функции дежурства в стационаре в должностных обязанностях медицинских работников (врачей). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Приказ ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ.

6.2.8 Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом п. 3 постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 № 27 (ст.187 ТК РФ)

6.2.10. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139

ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

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

6.2.12. В случае задержки выплаты заработной платы производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст.236 ТК РФ).

6.2.13. Размер возмещения дополнительных расходов (суточные), связанных со служебными командировками составляет 500 рублей.

6.3. Профком обязуется:

- Осуществить контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором.

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления и в соответствующие государственные органы о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

8.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Стороны договорились:

- разрабатывать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих и т.д;

8.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях в соответствии со ст. 173-175 ТК РФ

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Соблюдать Положение по охране труда ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ



9.3. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, при наличии финансовых средств.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ)

9.5. Работодатель обеспечивает специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.212, 219, 221, ТК РФ)

9.6. Обеспечить (согласно статье 213 ТК РФ) прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.4. Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию 1% от ФОТ из них 35% перечисляют на счет Тувинской Республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.5. Не члены профсоюза могут уполномочить профсоюзную организацию защищать их права через коллективный договор и отчислять денежные средства 1% от ФОТ на счет профсоюзной организации.

10.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- \* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- \* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- \* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)
- \* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- \* очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- \* массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
- \* установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)
- \* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- \* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- \* составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- \* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ)
- \* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ)
- \* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей

(ст.196 ТК РФ) установленные сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.7. Работодатель обязуется перечислять денежные средства на культурно-спортивные – массовые и оздоровительные мероприятия ст.377 ТК РФ.

10.8. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.8. Организовать и осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.9. Трудовой коллектив обязуется принимать участие в организуемых администрацией субботниках по уборке территории, рабочих мест и помещений учреждения.

11.10 Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Рассматривает в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ
2. Положение по охране труда ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

3. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и опасными и иными условиями труда на право ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуску (ФЗ РФ № 426 «О специальной оценке условий труда»)

4. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и опасными и иными условиями труда на право получения молока или других равноценных пищевых продуктов

5. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и опасными и иными условиями труда на право повышения размера оплаты труда

6. Расчетный лист ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

7. Приказ ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ от 09 декабря 2021 года № 181 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель работников  
Профсоюзной организации  
С.Р.Чамзырын  
2021г

«УТВЕРЖДАЮ»

Вр.и.о. Главного врача  
ГБУЗ «Гандинская ЦКБ» РТ  
А.К.Хертек  
2021г

## Правила внутреннего трудового распорядка работников

### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка организации - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными Законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту ПВТР) являются соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

1.3. Основными задачами ПВТР являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законных случаях;
- материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- разрешению трудовых споров (ст.1 ТК РФ)
- Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в ТК РФ;
  - Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на которой свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
  - Запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере труда;
  - Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
  - Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и ниже установленным федеральным законом минимального размера оплаты труда;
  - Обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
  - Обеспечение права работников и работодателей на объединение для профессиональные союзы и вступать в них;
  - Обеспечение право работников на участие в управлении организацией в предусмотренных Законом в формах;
  - Сочетание государственного и договорного регулирование трудовых отношений;

- Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;
- Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля за их соблюдением;
- Обеспечение права на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- Обеспечение прав на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профессиональный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права работников на защиту его достоинства в период трудовой деятельности;
- Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст.2 ТК РФ)

#### 1.4. Трудовым кодексом РФ принудительный труд запрещен.

Принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том, числе:

- В целях поддержания трудовой дисциплины;
- В качестве меры ответственности за участие в забастовке;



- В качестве средства мобилизации и исполнения рабочей силы для нужд экономического развития;
- В качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим кодексом или иными Федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

Нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

Возникновением непосредственной угрозы жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего кодекса принудительный труд не включает в себя:

Работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

Работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

Работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

Работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации, иным федеральным законам, Указом Президента Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, актам органов местного самоуправления (ст.5 ТК РФ)

1.6. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений в организации осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателем коллективного договора, соглашений, трудовых договоров.

Коллективный договор, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.7. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников больницы и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.

## **II. Порядок приема и увольнение работников**

2.1. граждане реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.2. Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется

лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник ( ст. 56 ТК РФ)

### 2.3. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

Сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

Идентификационный номер налогоплательщика;

Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

Место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

Место работы, а в случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

Трудовая функция (работа по должности в соответствии с штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Дата начало работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом;

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной сетки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

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

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

Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

Об обязанности работника отработать после обучение проводилось за счет средств работодателя;

О видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

#### 2.4. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) На неопределенный срок
- 2) На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если не одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ)

## 2.5. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается на срок, в силу закона, независимо от воли сторон:

- На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами сохраняются место работы. (Примечание: место работы сохраняются на период отпусков, в том числе отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, ученического отпуска, на период временной нетрудоспособности работника, исполнения государственных обязанностей и пр.)

- На время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в изучение определённого периода времени (сезона);

- Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг:

- С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы

- случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой:

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов

избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами (часть 1 ст.59 ТК РФ)

по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться на срок не более 5 лет (часть 2 ст.59 ТК РФ)

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.6. Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

#### 2.7. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) - ст.60.1, ТК РФ

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является

совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, в тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству медицинских фармацевтических работников, помимо особенностей, предусмотренных ТК РФ, установлены Правительством РФ от 30 июня 2003 г № 41 (ст.282 ТК РФ)

### 2.6.2 Совмещение профессий (должностей).

2.6.3 Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.60.2 ТК РФ)

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять, дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении.



предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный договором, то работодатель имеет право аннулировать договор. Аннулированный договор считается незаключенным, (ст.61 ТК РФ)

## 2.7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справка о составе семьи

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий документы об образовании или профессиональной подготовке либо их заверенные копии, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными опасными условиями труда -

справку о характере и условиях труда по месту работы (ст.283 ТК РФ).

### **2.8. Форма трудового договора**

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе, (ст. 67 ТК РФ)

### **2.9. Оформление приема на работу**

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

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

### **2.10. Медицинское обследование (осмотр) при заключении трудового договора**

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию)

при заключении трудового договора подлежат все лица, поступающие в учреждения здравоохранения.

### **2.11. Испытание при приёме на работу**

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

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

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания «образовательного учреждения»;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию с работодателями;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на

срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, (ст. 70 ТК РФ)

## **2.12. Результат испытания при приёме на работу**

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

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

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

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст.71 ТК РФ).

## **2.13. Прекращение трудового договора**

2.13.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) может быть по следующим основаниям:

- 1) ликвидация организации;
- 2) сокращение численности или штата работников организации;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня или всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности;
  - б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - г) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного, грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Согласно ст. 77 ТК РФ другими основаниями прекращения трудового договора являются:

- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора (часть 4 ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части 3-4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

**2.14** Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится в соответствии со ст. 80 ГК РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

#### **2.14.1 Расторжение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)**

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда

истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается по истечении этого сезона.

#### 2.14.2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон трудового договора, (ст. 78 ТК РФ)

2.14.3. Во всех случаях расторжения трудового договора днём увольнения работника является последний день его работы, кроме случаев, предусмотренных п. 2 ст. 127 ТК РФ. При предоставлении отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска, последним рабочим днем считается день перед отпуском. В последний рабочий день работнику в соответствии со ст.84.1 ТК РФ работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести с работником окончательный расчет.

#### 2.14.4. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или алкогольного опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительных медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной



трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами, и в случаях, иных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой (76 ТК РФ)

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (ст.ст.21,22,419 ТК РФ)**

#### **3.1. Основные права и обязанности работника**

Работник имеет право на:

Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности

рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях труда на рабочем месте;

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

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- 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; соблюдать трудовую

дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; и незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### **3.2. Основные права и обязанности работодателя**

*работодатель имеет* право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными законами;

Вести коллективные переговоры и заключать коллективные переговоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

*Работодатель обязан:*

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими

трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, указанным и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными и коллективным договором формах: обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**3.3.** Ответственность сторон трудового договора в соответствии со ст. 419 лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

#### **IV. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха.**

##### **4.1. Режим работы ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ:**

В режиме непрерывной рабочей недели - круглосуточно по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику работают следующие отделения и подразделения:

- отделение скорой медицинской помощи;
- терапевтическое отделение;
- гинекологическое отделение;
- отделение анестезиологии - реанимации (ПИТ)
- инфекционное отделение;
- туберкулезное отделение;
- хирургическое отделение;
- детское отделение;
- родильное отделение
- пищеблок;

**4.2.** В режиме пятидневной рабочей недели: с понедельника по пятницу, начало работы в 08 часов 00 минут, окончание работы в 16 часов 12 минут, перерыв с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут работают следующие подразделения:

- Поликлиники;
- Общебольничное отделение;
- административно-хозяйственная часть;
- Отделение по реабилитации и восстановительному лечению;
- отделение лекарственного и технического обеспечения;
- бухгалтерия;

- Врачебная амбулатория с. Балгазын;
- ФАПы;
- медицинские работники ГБСОУ, МБОУ СОШ, МБДОУ

Выходной - суббота, воскресенье.

В режиме с 08 часов 00 минут до 15 часов 12 минут с перерывом на обед с 12 часов до 13 часов 00 минут работают:

- кабинет врача - стоматолога;
- рентген кабинет;
- врач ультразвуковой диагностики (УЗС);
- кабинет врача - офтальмолога;
- кабинет врача – фтизиатра;
- кабинета врача - оториноларинголога

**4.3.** В режиме ненормированного рабочего дня работают:

- главный врач;
- заместители главного врача;
- главный бухгалтер;
- главная медицинская сестра;
- начальник отдела кадров;
- заведующий аптеки

#### **4.4. суммированный учет рабочего времени**

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику в виду невозможности соблюдения установленной для категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, суммированный учёт рабочего времени.

Учётным периодом считается месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для категории работников. Часы работы, превышающие месячную норму времени, считать сверхурочными (ст. 99, ст. 104 ТК РФ).

#### **4.5. Рабочее время**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с

внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативно правовыми актами относятся к рабочему времени, (ч. 1 ст. 91 ТК РФ)

В рабочее время не включается время на переодевание и подготовку рабочего места. Нормальная продолжительность рабочего не может превышать 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается для медицинского персонала не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), в том числе:

1. Врачу-физиотерапевту, среднему медицинскому персоналу, работающему в течение своего рабочего дня на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты (УКВЧ) мощностью свыше 200Вт – 33 часа в неделю.
2. Врачам-лаборантам, занятым при работе с микроскопом, полярископом и кониметром с применением иммерсионных объективов кратностью 90-120 36 часов в неделю.
3. Работникам аптек: провизору-аналитику, фармацевту, фасовщику – 36 часов в неделю.
4. Дезинфектору – 36 часов неделю.
5. Персоналу рентген кабинетов (врачу, лаборанту медицинской сестре, санитарке) – 30 часов в неделю.
6. Санитарке кожно-венерологического кабинета – 36 часов в неделю.
7. Врачу - инфекционисту, медицинской сестре, санитарке инфекционного кабинета, акушеру-гинекологу, врачу-хирургу, проктологу, урологу, офтальмологу, психотерапевту, неврологу, отоларингологу, кардиологу, эндокринологу, занятых исключительно амбулаторным приемом больных – 33 часа в неделю.
8. Медицинской сестре психиатрического и наркологического кабинета – 36 часов в неделю.

9. Структурные противотуберкулезные подразделения – 30 часов в неделю
10. Врачу, в том числе врачу-руководителю структурного подразделения, среднему и младшему медперсоналу станций и отделений переливания крови – 36 часов в неделю.
11. Женщинам, работающим в сельской местности (участковые больницы, лаборатории, ФАПы) – 36 часов в неделю.

Основание: Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности» и «Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и опасными и иными условиями труда на право ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска»

#### **5. Порядок установления неполного рабочего времени**

По соглашению работника и работодателя как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ч.1 ст.93 ТК РФ)

#### **6. Лица, которым работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работника:**

- 7.1. беременной женщины;
- 7.2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)
- 7.3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 93 ТК РФ)

**8. Условия труда при работе на неполном рабочем времени.** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от иного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного



оплачиваемого исчисления трудового стажа и иных трудовых прав (ч. 2, 3 ст. 9 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

для инвалидов в соответствии с медицинским заключением. Для занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36 часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30 часовой рабочей неделе - 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при соблюдении еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических условий труда (ст.94 ТК РФ)

#### **9. Продолжительность работы накануне праздничных дней.**

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

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ).

К таким работникам в ЛПУ относятся работающие по графикам сменности, которым рабочая смена не сокращается.

10. Продолжительность работы накануне выходных дней накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ч.3 ст.95 ТК РФ)

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не сокращается.

11. Работа в ночное время

12. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (ч. 1 ст. 96 ТК РФ)

13. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с выходным днём (ч. 2, 3, 4 ст. 96 ТК РФ).

Всем работникам, которым установлен суммированный учёт рабочего продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

14. Работники, которые не допускаются к работе в ночное время:

беременные женщины;

работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением некоторых лиц, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Только с письменного согласия и при обязательном письменном ознакомлении с правом отказаться от такой работы могут привлекаться к работе в ночное время:

- инвалиды;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными и членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - может производиться по инициативе работодателя для сверхурочной шти в условиях ненормированного рабочего дня. (ст. 97 ТК РФ)

**15.** Сверхурочная работа - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального, рабочих часов за учётный период, при суммированном учете рабочего времени (ч.1 ст. 99 ТК РФ)

**16.** Случаи, в которых допускается привлечение работника к сверхурочным работам

*Без согласия работника:*

16.1. при производстве работ, необходимых для предотвращения аварии, либо устранения последствий производственной аварии и стихийного бедствия;

16.2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;

16.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в чрезвычайных обстоятельствах (стихийные бедствия, эпидемии и т.д.)

*С письменного согласия работника*

16.3.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества создать угрозу жизни и здоровью людей;

16.3.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников

16.3.3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно меры по замене сменщика другим работником.

**В других** случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с его согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного данной организации (ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ).

#### **16. Работники, которых нельзя привлекать к сверхурочным**

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, детей в возрасте до трёх лет, к сверхурочным работам допускается с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных (ч.4 - ст. 99 ТК РФ).

#### **17. Ограничение сверхурочных работ.**

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год.

работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

#### **18. Сменная работа. Графики сменности**

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую дельность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования рабочего времени, улучшения качества и объёма медицинских услуг.

В ЛПУ установлена работа стационара в две смены продолжительностью по

12 часов без согласия работника. Пересменой установлен в 8 часов и в 20 часов. Дежурство врачей производится по индивидуальным графикам в зависимости от специфики отделения или отделений.

Продолжительность рабочей смены до 24 часов устанавливается с согласия работника.

Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников - профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие (ч.3,4 ст.103 ТК РФ).

**19.** Время отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются перерывы в течение рабочего дня (смены): ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный); нерабочие праздничные дни; отпуска (ст. 107 ГК РФ).

#### **20.** Перерывы для отдыха и питания

Всем работникам ЛПУ, за исключением работающих по графикам сменности, вставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12 до 12:30, который в рабочее время не включается.

Работникам, работающим по графикам сменности, а также на работах где, по «работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, им разрешается принимать пищу и возможность отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место в специальных комнатах, оборудованных холодильником, электроплитой, столом, стульями, которые находятся в следующих отделениях, подразделениях.

#### **21.** Перерывы для кормления ребёнка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа

непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

## 22. Выходные дни

Всем работникам ЛПУ, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье:

Работникам, работающим по графику сменности – выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников по скользящему графику.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В нерабочие праздничные дни работают все категории работников, которые с обслуживанием, лечением и уходом за больными по графикам сменности, течение других работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только по приказу работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации: (ст. 112, 113 ГК РФ)

22. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК РФ).

Уполномоченные лица за учёт рабочего времени работников по подразделениям назначаются приказом главного врача на соответствующий год.

Табель учёта использования рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, после соответствующего передается в бухгалтерию.

Отметки в таблице о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.)

Постановление Правительства РФ от 08.07.97 г. № 835 «О первичных учётных документах»),

### 23. Отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст. 115 ГК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 116 ТК РФ), согласно проведенной специальной оценке условий труда (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426 - ФЗ)

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

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе с дополнительным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (основание – Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г № 884 «Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем»).

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно

после него;

Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет месяцев в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации (ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков  
Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели наступления календарного года.

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

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

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи 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 работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

Реализация права на отпуск при увольнении работника.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска или частично выходит за пределы срока этого договора.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при трудовом договоре по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его приглашён в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

#### Отпуск без сохранения заработной платы

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

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 в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с нахождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 138 ТК РФ).

## **25. Дисциплина труда**

### **Общие положения**

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилами поведения, определённым в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 819 ТК РФ)

Поощрения за труд Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, выдаёт премию, награждает подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.)

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

### **Дисциплинарные взыскания**

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

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

#### Порядок применения дисциплинарных взысканий.

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

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

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

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

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных споров, (ст. 193 ТК РФ)

#### Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник

не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета, (ст. 194 ТК РФ)

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей по требованию представительного органа работников - профсоюзного комитета.

Руководитель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников - профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения о результатах рассмотрения профсоюзному комитету.

В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан к руководителю организации, руководителям структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ГК РФ).

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«ТАНДИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ КОЖУУННАЯ БОЛЬНИЦА»  
РЕСПУБЛИКА ТЫВА

ПРИКАЗ № 181

с.Бай-Хаак

«09» 12 2021г.

«Об утверждении Положения  
об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

О реализации приказов Министерства здравоохранения РТ от 12 ноября 2019 года №1235пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31 октября 2019 года №515» и от 12 ноября 2019 года №1236пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31 октября 2019г. №518», от 18 ноября 2020 года №1374пр/20 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 28 октября 2020 года №519»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить Положение о материальной помощи работникам ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ согласно приложению 2 к настоящему приказу.
3. Утвердить Положение о премировании работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ согласно приложению 3 к настоящему приказу.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 октября 2020 года.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по экономическим вопросам Оюн А.В.

Врио Главного врача:



Хертек А.К.



«Согласовано»

Чамзырын С.Р.  
Председатель профкома  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ



Хертек А.К.  
Врио Главного врача  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

## Положение об оплате труда работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

### І. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Тандинская центральная кожуунная больница» Республики Тыва (далее – медицинская организация) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 30 октября 2015 г. № 494 «Об отраслевой систем оплаты труда государственных медицинских организаций Республики Тыва» (далее – постановление № 494) в целях обеспечения единых подходов при установлении системы оплаты труда работников медицинской организации и определяет порядок и условия оплаты труда работников, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Тыва от 29.06.2018 №781 «О внесении изменения и дополнения в Приложение №2 к приказу МЗ РТ от 11.12.2015г. №1502 «Об утверждении типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва»», в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 31 октября 2019г. №515 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РТ от 12.11.2019г. №1235пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019г. №515», в соответствии с постановлением Правительства РТ от 31 октября 2019г. №518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва», в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РТ от 12.11.2019г. №1236пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019г. №518», в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РТ от

18.11.2020г. №1374пр/20 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 28 октября 2020 года №519».

1.2. Фонд оплаты труда работников медицинской организации формируется исходя из объема средств, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения медицинской организацией государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3. Система оплаты труда работников медицинской организации включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель медицинской организации.

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с принятым с учетом мнения представительного органа работников медицинской организации положением о материальной помощи.

1.5. Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника медицинской организации, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника, в котором конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности работника, а также меры социальной поддержки.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. *Оклады* (должностные оклады) работников медицинской организации устанавливаются с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ). Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с постановлением № 494 и № 515, № 518, № 519.

*2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:*

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Основанием для начисления указанных выплат будет установленное по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесение условий труда к классу (подклассу) с вредными и опасными факторами.

В соответствии с установленными по результатам специальной оценки условий труда (или аттестации рабочих мест по условиям труда) классов (подклассов) условий труда с вредными и опасными факторами составляется перечень должностей работников медицинской организации, занятых на работах с вредными, и (или) опасными условиями труда. Данный перечень утверждается коллективным договором, устанавливаются конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда или социальные гарантии работников, занятых на работах с вредными, и (или) опасными факторами условий труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, то вышеуказанные выплаты не производятся.



2.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Размер доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы работникам по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплаты:

- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в размере до 75 процентов оклада (должностного оклада).

- за интенсивность и высокие результаты работы до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций отделений скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 80 процентов от оклада (должностного оклада). Перечень этих подразделений (должностей) утверждается руководителем медицинской организации с учетом мнения представительного органа работников медицинской организации.

Доплата работникам медицинской организации, привлекавшимся в выходные или нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе, производится в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.4. Работникам, выполняющим дежурства по совместительству в медицинских организациях, выплачиваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет медицинским работникам медицинской организации;

- выплаты за работу в медицинской организации, расположенной в сельской местности;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания.

2.3. *Выплаты стимулирующего характера* производятся при условии достижения работником медицинской организации определенных количественных и качественных показателей работы.

2.3.1. В целях повышения квалификации медицинских работников производятся стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории – 5%;

- при наличии первой квалификационной категории – 10%;

- при наличии высшей квалификационной категории – 15%.

Руководителю медицинской организации, его заместителям и главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье». При переводе специалистов с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием на должности руководителей медицинских организаций в течение первых трех лет работы на руководящих должностях сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается по специальности, соответствующей профилю возглавляемого им структурного подразделения.

2.3.2. За стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам медицинской организации устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 5 процентов к окладу (должностному окладу);

- свыше 5 лет непрерывной работы – 10 процентов к окладу (должностному окладу).

Период непрерывного стажа работы рассчитывается в соответствии с п.33 постановления № 494.

2.3.3 Специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за работу в медицинской организации, расположенной в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.4. Специалистам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием за наличие ученых степеней и почетного звания устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- кандидат медицинских наук, заслуженный врач (работник) Российской Федерации (Республики Тыва), Отличник здравоохранения Российской Федерации – 7 процентов к окладу (должностному окладу);

- доктор медицинских наук, Народный врач Российской Федерации (Республики Тыва) – 15 процентов к окладу (должностному окладу).

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.3.5. Специалистам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, имеющим высшее профильное образование, устанавливается надбавка в размере 7 процентов к окладу (должностному окладу) при наличии сертификата.

2.3.6. В целях недопущения снижения достигнутого до введения новой системы оплаты труда уровня заработной платы работников медицинской организаций, не относящихся к категории работников, предусмотренных настоящим Положением от 31.10.2019г. №515, при условии сохранения и объема трудовых (должностных) обязанностей этих работников и выполнения ими работ той же квалификации применяется персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента рассчитывается по методике, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Тыва, и устанавливается руководителем медицинской организации для каждого работника индивидуально.

Персональный повышающий коэффициент применяется в случае, если при расчете заработной платы работника, работавшего в медицинской организации до перехода на новую систему оплаты труда, рассчитанный на 1,0 штатную единицу только по основной должности работника, произошло снижение размера заработной платы по этой же должности после введения новой системы оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется для каждого работника медицинской организации индивидуально в соответствии с методикой расчета персонального повышающего коэффициента, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Республики Тыва от 29.06.2018 г. № 781 по следующей формуле:

$$\text{ППК} = (\text{Знсот} - 3 \text{ од}) / \text{Онсот} / 1,9$$

где:

ППК- персональный повышающий коэффициент;

Знсот-заработная плата работника по НСОТ;

З од- заработная плата работника, начисленная до перехода на новую систему оплаты труда на 1,0 штатную единицу только по основной деятельности, рассчитанная без учета коэффициента дополнительных услуг, совмещений, совместительств и дежурств.

При расчете Зод учитываются ранее действовавшие выплаты компенсационного характера:

- коэффициент специфики;
- коэффициент режима работы;
- коэффициент специалиста, работающего на селе;
- коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

а также следующие выплаты стимулирующего характера:

- коэффициент ученой степени и почетного звания;
- коэффициент образования;
- коэффициент стажа;
- коэффициент управления.

В расчете Зод не включаются:

- коэффициент дополнительных услуг;
- коэффициент сложности;
- коэффициент качества;
- премиальные и другие выплаты стимулирующего характера.

Онсот-оклад, установленный по НСОТ;

Рассчитанный по данной методике размер персонального повышающего коэффициента остается неизменным для данного работника до момента прекращения действия трудового договора и при индексации окладов (должностных окладов) размер персонального повышающего коэффициента остается неизменным.

Для работников, принятых на работу в медицинскую организацию после введения новой системы оплаты труда то есть с 2016 года, персональный повышающий коэффициент не применяется.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.7. В целях реализации гарантий, установленной частью 3 статьи 133 ТК РФ и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» при условии сохранения объема

трудовых (должностных) обязанностей этих работников и выполнения ими работ той же квалификации применяется доплата до уровня минимального размера оплаты труда к окладу (должностному окладу).

Размер доплаты до уровня минимального размера оплаты труда к окладу (должностному окладу) определяется для каждого работника медицинской организации индивидуально до величины минимального размера оплаты труда всем работникам, отработавшим полностью норму времени, выполнившим норму труда и размер заработной платы которых меньше указанного значения установленную федеральным законом. Работникам не полностью отработавшим нормы рабочего времени и частично выполнившим нормы труда, доплата производится пропорционально отработанному времени.

2.3.8. В пределах фонда оплаты труда устанавливаются стимулирующие выплаты по критериям эффективности деятельности, выплата которых осуществляется при условии выполнения количественных и качественных показателей деятельности работников медицинской организации. Осуществление стимулирующих выплат работникам медицинской организации производится на основании положения по оценке критериев эффективности деятельности работников, утвержденного приказом руководителя медицинской организации от 08.12.2021 г.

2.3.9. За счет экономии по фонду оплаты труда могут предусматриваться денежные поощрения в виде премий. Нормативным документом, регламентирующим премирование работников, является Положение о премировании, утверждаемое руководителем медицинской организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

### **III. Заработная плата руководителя, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя медицинской организации, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Тыва. Премирование руководителя медицинской организации производится по результатам оценки деятельности учреждения Министерством здравоохранения Республики Тыва.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя медицинской организации, главной медицинской сестры, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с постановлением № 515,519

3.4. Компенсационные выплаты для заместителей руководителя, главной медицинской сестры и главного бухгалтера устанавливаются руководителем медицинской организации в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

3.5. Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителя, главной медицинской сестры и главного бухгалтера устанавливаются руководителем медицинской организации.

3.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда медицинской организации должна составлять не более 40 процентов. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя медицинской организации и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 3. При этом размер средней заработной платы устанавливается в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной по форме статистического наблюдения «ЗП-здрав».

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание утверждается руководителем медицинской организации и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) медицинской организации. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель медицинской организации несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Все виды выплат, определенные настоящим Положением, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда медицинской организации.

Приложение 2

к приказу № 181 от « 09 » 12 2011 г.



Чамзырын С.Р.  
Председатель профкома  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ



Хертею А.К.  
Врио Главного врача  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

Настоящее Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ (далее – медицинская организация), разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Тыва от 11.12.2015.г. № 1502 «Об утверждении типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва» и коллективным договором, заключенным между администрацией и профсоюзной организацией работников медицинской организации.

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи, а также порядок и условия оказания мер социальной поддержки работникам медицинской организации.
- 1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников всех структурных подразделений медицинской организации.
- 1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации и профсоюзной организации работников медицинской организации.

#### 2. Категории работников, которым оказывается материальная помощь

- 2.1. Материальная помощь может оказываться работникам медицинской организации, принятым на работу по трудовому договору, включая находящихся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет.

2.2. Работникам медицинской организации, принятым на работу по совместительству или по гражданско-правовому договору материальная помощь не оказывается.

### 3. Случаи оказания материальной помощи

3.1. Единовременная материальная помощь работникам медицинской организации оказывается в случаях:

- необходимости проведения лечения работника в лечебно-диагностических учреждениях, находящихся за пределами республики;
- восстановления здоровья в связи с несчастным случаем, аварией и иными обстоятельствами, повлекшими нанесение вреда здоровью работников;
- тяжелого материального положения;
- чрезвычайных обстоятельств (утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств, таких как пожар, авария систем водоснабжения, отопления и др.);
- смерти работника;
- смерти близких родственников (первой линии родства);
- других уважительных причин.

3.2. В целях социальной поддержки работников медицинской организации может быть организована периодическая материальная помощь, оказываемая:

- в связи с наличием 3-х и более несовершеннолетних детей, а также работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в неполной семье, находящейся в трудном материальном положении;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности.

3.3. Материальная помощь на отдельные социальные нужды оказывается в исключительных случаях по решению руководителя медицинской организации с учетом мнения профсоюзной организации.

### 4. Источник финансирования оказания материальной помощи

Материальная помощь работникам медицинской организации формируется за счет средств экономии по фонду оплаты труда, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения медицинской организацией государственного задания за счет средств обязательного медицинского страхования, а также - средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

### 5. Порядок оказания материальной помощи



5.1. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является личное заявление работника медицинской организации. К заявлению работник должен приложить документальное подтверждение наличия у него причин для получения помощи (свидетельство о смерти, справку из учреждения здравоохранения, справку о пожаре, аварии и т.п.).

5.2. Если работник просит оказать материальную помощь в связи с трудным материальным положением, то необходимо только его личное заявление.

5.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя медицинской организации.

5.4. Материальная помощь выплачивается в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка для выплаты заработной платы работников медицинской организации. Руководитель медицинской организации в каждом конкретном случае может пересмотреть срок выплаты материальной помощи в индивидуальном порядке с обязательным указанием его в соответствующем приказе.

5.5. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам медицинской организации по их письменному заявлению, может быть оказана материальная помощь и по другим обстоятельствам, не предусмотренным пунктом 3 настоящего Положения.

5.6. Сумма материальной помощи составляет до 4000 рублей. Размер выплаты материальной помощи принимается руководителем медицинской организации.

5.7. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году работникам медицинской организации, максимальными размерами не ограничивается в пределах фонда оплаты труда.



«Согласовано»

Чамзырын С.Р.  
Председатель профкома  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ



Утверждаю  
Хертек А.К.  
Врио Главного врача  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

## Положение о премировании работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников (далее - Положение) государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Тандинская центральная кожуунная больница» Республики Тыва (далее – медицинская организация) является локальным нормативным актом и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, создания условий для улучшения эффективности работы и разработано в соответствии с требованиями приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва от 11.12.2015.г. № 1502 «Об утверждении типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва от 09.10.2018 г. № 1173 «О согласовании выплаты премий».

1.2. На получение премии имеют право все работники медицинской организации.

1.3. Премияльные выплаты работникам медицинской организации производятся по итогам отчетного периода за счёт экономии фонда оплаты труда.

### 2. Основные показатели для премирования

2.1. Основными показателями для премирования работников медицинской организации являются:

- добросовестное выполнение трудовых обязанностей, установленных норм труда, соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка;

- за достижение высоких результатов в работе с учетом достигнутых успехов, похвал, наград от вышестоящих инстанций исполнительной власти;

- выполнение количественных и качественных показателей медицинской организации с учетом личного вклада в общие результаты работы.

2.2. Размер премии определяется руководителем медицинской организации на основании протокольного решения Комиссии по оценке критериев эффективности деятельности работников медицинской организации (далее – Комиссия).

2.3 Максимальный размер премии может составить сумму из расчета двух должностных оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

### 3. Порядок премирования

3.1. Предложения о премировании работников представляются руководителями структурных подразделений на рассмотрение Комиссии.

3.2. В представляемом предложении о премировании работников структурного подразделения должны быть указаны основания для премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.

3.3. Комиссия на основании предложений руководителей структурных подразделений принимает решение о выплате работникам премий, составляет протокол и представляет его на рассмотрение руководителю медицинской организации.

#### 3.4. Руководитель медицинской организации:

3.4.1. Согласовывает протокол на премирование работников, самостоятельно формирует предложения о премировании заместителей главного врача и руководителей структурных подразделений, а также - главного бухгалтера.

3.4.2. Утверждает приказ о выплате премий.

3.4.3. На основании приказа о выплате премий ЦКБ, протокольного решения и сведения по планируемому премированию, премирование работников медицинской организации производится по результатам согласования Министерством здравоохранения Республики Тыва.

3.4.4. Выплату премий производить после согласования с Министерством здравоохранения Республики Тыва по форме «Сведения по планируемому премированию медицинских организаций в текущем финансовом году» согласно приложениям №1,2.

3.4.5. Решение о премировании руководителя медицинской организации может быть принято на общем собрании работников

медицинской организации в порядке, предусмотренном Уставом медицинской организации.

3.4.6. Премирование руководителя медицинской организации производится по результатам оценки деятельности учреждения Министерством здравоохранения Республики Тыва.

#### 4. Депремирование

4.1. В случае привлечения работника за отчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности премии данному работнику не выплачиваются.

4.2. При наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания за отчетный период, работник может быть полностью лишен премии.

4.3. Основаниями депремирования могут быть следующими:

- нарушение трудовой дисциплины, в том числе прогул, опоздание;
- невыполнение распоряжения непосредственного руководителя;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- утрата или повреждение имущества медицинской организации;
- невыполнение установленных норм труда, нарушение сроков выполнения поручений.

4.4. Лишение премии производится за тот отчетный период, в котором имели место нарушения. А если они были обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

Учреждение **ГБУЗ "Тандинская ЦКБ" РТ**

Месяц начисления \_\_\_\_\_ 2021

Подразделение \_\_\_\_\_



Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 2021

Учреждение: ГБУЗ "Тандинская ЦКБ" РТ

**К выплате:**

000000971

Общий облагаемый доход:

Применено вычетов по НДФЛ: на "себя" \_\_\_\_\_

на детей \_\_\_\_\_

имущественных \_\_\_\_\_

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
<b>1. Начислено</b>							<b>2. Удержано</b>		
Оклад по дням оmissions показателя:							Профвзносы		
Тарифная ставка месячная (полнотной оклад) -									
оплата до уровня МРОТ							НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		
показатели:									
Процент оплаты -									
Классификационный коэффициент									
показатели:									
Процент оплаты - 40									
Сверхурочная надбавка									
показатели:									
Процент оплаты - 50									
Всего начислено							Всего удержано		
<b>Доходы в натуральной форме</b>							<b>4. Выплачено</b>		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		

Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ  
От «18» декабря 2021г

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель работников  
Профсоюзной организации

С.Р. Чамзырын

«18» декабря 2021г

«УТВЕРЖДАЮ»

и.о. Главного врача  
ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

А.К. Хертек

«18» декабря 2021г

## ПОЛОЖЕНИЕ

### По охране труда в ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством, и приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 декабря 2020 г. № 928н

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель работы по охране труда - обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ в процессе трудовой деятельности.

1.2. Настоящее Положение устанавливает:

1.2.1. Основные направления работы по охране и безопасности труда в ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ.

1.2.2. Распределение обязанностей по обеспечению выполнения работ в области охраны труда между работодателем и работниками.

1.2.3. Роль и место ответственного лица за охрану труда.

1.2.4. Направления обеспечения благоприятных условий труда и снижения травматизма:

- обучение и инструктаж по вопросам охраны труда работников
- контроль и анализ состояния условий труда;
- разработка мероприятий для включения в план мероприятий по охране труда;
- организация обеспечения работников средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

1.2.5. Деятельность совместной комиссии по охране труда.

1.2.6. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

1.3. Настоящее Положение вводится как обязательное для исполнения всеми руководителями и специалистами

2 ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ГБУЗ «ТАНДИНСКАЯ ЦКБ» РТ НА  
ОСНОВАНИИ ПРИКАЗА МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 Г. № 928Н

2. 1. Правила по охране труда в медицинских организациях (далее - Правила) устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при оказании медицинской помощи, организации и проведении основных процессов и работ в медицинских организациях <1>.

-----  
<1> В соответствии с номенклатурой медицинских организаций, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 6 августа 2013 г. № 529н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 сентября 2013 г., регистрационный № 29950), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 8 августа 2019 г. № 615н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 октября 2019 г., регистрационный № 56107), от 19 февраля 2020 г. № 106н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 марта 2020 г., регистрационный № 57825).

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими деятельности в области здравоохранения.

2.2. На основе Правил и требований технической документации организации-изготовителя медицинского оборудования, используемого в медицинских организациях (далее - организация-изготовитель), работодателем разрабатываются инструкции по охране труда для профессий и (или) видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии).

2.3. В случае применения методов работ, материалов, оборудования, требования к безопасному применению и выполнению которых не предусмотрены Правилами, следует руководствоваться требованиями соответствующих нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда и требованиями технической документации организации-изготовителя.

2.4. Главный врач вправе устанавливать дополнительные требования безопасности при выполнении работ, связанных с осуществлением медицинской деятельности, улучшающие условия труда работников.

2.5. При осуществлении медицинской деятельности в медицинских организациях на работников возможно воздействие вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

2.6. К вредным и (или) опасным факторам производственной среды и трудового процесса относятся:

1) биологические факторы, в том числе микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний;

2) химические факторы, в том числе химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, тепловое облучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

4) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорнодвигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

5) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

6) угроза жизни и здоровью работников, связанная с возможным совершением в отношении них противоправных действий со стороны пациентов, их родственников и третьих лиц, или животных.

7. При организации медицинской деятельности главный врач обязан оценивать профессиональные риски, связанные с возможным причинением вреда здоровью работника в процессе его трудовой деятельности.

8. Допускается возможность ведения документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(приложение утвержденные требования)

## 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ИХ ВЫПОЛНЕНИЮ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда на предприятии работодатель обязан:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;



- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной

власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном трудовым законодательством;

- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

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

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Наименование работ по охране труда	Ответственный исполнитель	Участники (исполнители) работ по направлениям
1. Общее руководство и контроль за состоянием охраны труда, контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, требований правил и инструкций по охране труда. Контроль за выполнением служебных обязанностей подчиненными.	Главный врач	Специалист по охране труда
2. Обеспечение охраны и безопасности труда при эксплуатации оборудования, средств технологического оснащения и средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также при осуществлении тех процессов	Главная медицинская сестра	Ответственные на рабочих местах Специалист по охране труда
3. Наблюдение за состоянием условий труда на рабочих местах и поддержание уровня вредным и опасных факторов в пределах допустимой нормы.	Специалист по охране труда	Ответственные на рабочих местах
4. Разработка мероприятий по устранению выявленных недостатков и отклонений	Специалист по охране труда	Ответственные на рабочих местах

уровня вредных о опасных факторов от их допустимых значениях		
5. Проведение обучения инструктажа работников по вопросам охраны труда, обучение безопасным приемам работы	Специалист по охране труда	Ответственные на рабочих местах
6. Обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодежды, спецобувью и мылом и.т.д	Главная медицинская сестра	Заведующая складом.
7. Организация санитарно-бытового лечебно-профилактического обслуживания	Председатель профсоюзного комитета	Ответственные на рабочих местах
8. Расследования и учет несчастных случаев	Комиссия по охране труда	Специалист по охране труда
9. Контроль за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов, а также требований, правил и инструкций по охране труда	Главный врач	Специалист по охране труда
10. Проведение обязательного страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев.	Бухгалтерия	Ответственные на рабочих местах
11. Контроль за пожарной безопасностью в ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ	Заместитель главного врача по АХЧ	Ответственные на рабочих местах
12. Организация и проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах	Специалист по охране труда	Бухгалтерия

#### 4 ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Для осуществления организационных, координирующих, методических и контрольных функций на ответственное лицо по охране труда возлагаются следующие должностные обязанности:

- осуществление контроля за соблюдением всеми работниками действующего законодательства, правил, норм и инструкций по охране и безопасности труда;
- контроль за выдачей и использованием спецодежды и СИЗ;
- проведение инструктажей на рабочем месте и вводного инструктажа;
- обучение персонала безопасным методам работы;
- анализ и устранение недостатков в обеспечении безопасных условий труда;
- контроль за прохождением работниками периодических медицинских осмотров;
- периодическая проверка знаний по охране труда у работников;
- разработка и составление документации по охране труда.

Ответственное лицо по охране труда в вопросах охраны труда подчиняется непосредственно главному врачу ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ

## 5. КОМИССИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Комиссия по охране труда создается приказом руководителя для организации совместных действий администрации ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Комиссия создается на паритетной основе из 3-х человек.

В состав комиссии входят:

- главный врач
- ответственные лица по охране труда;
- представитель выборного профсоюзного органа.

## 6 ОБУЧЕНИЕ И ИНСТРУКТАЖ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Все работники (руководители в том числе) при поступлении на работу проходят обучение и проверку знаний по охране труда.

Дополнительно к обучению все работники проходят вводный инструктаж, а также инструктаж на рабочем месте с показом приемов безопасной работы.

Помимо прохождения инструктажей и обучения, специалисты и рабочие изучают инструкции по технике безопасности и охране труда для отдельных профессий и видов работ.

Инструкции разрабатываются ответственным лицом по охране труда, утверждаются главным врачом и периодически подвергаются пересмотру.

## 7. КОНТРОЛЬ И АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

Контроль и анализ состояния условий труда систематически осуществляется на рабочих местах в следующем порядке:

- при ежедневном обходе рабочих мест своего подразделения (ответственные на рабочих местах, выборочно ответственное лицо по охране труда);
- при обходе рабочих мест раз в квартал главным врачом

О всех нарушениях и замечаниях ответственное лицо сообщает главному врачу для принятия мер к устранению нарушений и привлечения к ответственности

ВИНОВНЫХ.

## 8. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ И УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА

Мероприятия по охране труда разрабатываются ответственным лицом по охране труда на основе:

1. Материалов анализа состояния условий труда на рабочих местах.

2. Финансового плана

3. Данных по проверкам надзорных органов.

4. Предложений комитета по охране труда ГБУЗ «Тандинская ЦКБ» РТ


Разработка мероприятий осуществляется под организационным и методическим руководством ответственного лица по охране труда.

Контроль за осуществлением мероприятий по охране труда осуществляет руководитель.

## 9 ОРГАНИЗАЦИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Порядок и ход расследования определяются действующим законодательством

Специалист по охране труда:

 Злобистова О.М.  
(подпись) (Ф.И.О)



Согласовано  
Председателем профсоюзного  
комитета

Чамзырын С.Р.

" 28 " 12 2024



И.о. Главного врача  
ГБУЗ "Татарская ЦКБ" РТ

Хертек А.К.

" 28 " 12 2024

Перечень структурных подразделений и должностей, занятых на работах с вредными и опасными и иными условиями труда которым устанавливается дополнительный отпуск признанные по результатам проведения специальной оценки условий труда  
ТК РФ Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) разряд, класс (категория) квалификация	Основной отпуск к/дни	дополнительные за вредность в раб/днях	приравнен к северным районам	всего
администрация	Заместитель главного врача по лечебной работе	28	12	16	56
	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	28	12	16	56
	Врач акушер-гинеколог районный	28	12	16	56
	Врач акушер-гинеколог	28	12	16	56
	Врач-дерматовенеролог	28	12	16	56
	Врач-инфекционист	28	12	16	56
	Врач-невролог	28	12	16	56
	Врач-онколог	28	12	16	56
	Врач-оториноларинголог	28	12	16	56
	Врач-офтальмолог	28	12	16	56
	Врач-психиатр-нарколог	28	12	16	56
	Врач-стоматолог	28	12	16	56
	Врач терапевт (неотложной помощи)	28	12	16	56
	Врач-терапевт участковый (терапевтического участка)	28	12	16	56
	Врач ультразвуковой диагностики	28	12	16	56
	Врач-фтизиатр	28	12	16	56
	Врач-хирург	28	12	16	56
Врач - рентгенолог	28	18	16	62	

Врач-кардиолог	28	12	16	56
Врач травматолог-ортопед	28	12	16	56
Старшая медицинская сестра	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача отоларинголога	28	7	16	51
Фельдшер кабинета врача - психиатра	28	7	16	51
Фельдшер - нарколог	28	7	16	51
Фельдшер кабинета врача терапевта неотложной помощи	28	7	16	51
Фельдшер кабинета врача педиатра неотложной помощи	28	7	16	51
Акушер кабинета врача акушер-гинеколога	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача стоматолога	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача дерматолога	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача венеролога	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача офтальмолога	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача невролога (взрослого и детского)	28	7	16	51
Медицинская сестра процедурной	28	7	16	51
Медицинская сестра (участковая, терапевтического участка)	28	7	16	51
Медицинская сестра перевязочной (хирургического кабинета)	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача - онколога	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача - хирурга	28	7	16	51
Фельдшер кабинета врача педиатра - районного	28	7	16	51
Медицинская сестра кабинета врача - инфекциониста	28	7	16	51
Медицинская сестра врача по клиничко-экспертной работе	28	7	16	51
Зубной врач	28	12	16	56
Рентгенолаборант	28	18	16	62
Медицинская сестра кабинета фтизиатра	28	12	16	56



	Медицинская сестра кабинета фтизиатра (в т.ч.м/с ВА с..Балгазын)	28	12	16	56
	Фельдшер	28	7	16	51
	Кастелянша	28	0	16	44
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	Гардеробщик	28	0	16	44
	Медицинская сестра кабинета иммунопрофилактики	28	7	16	51
	Фельдшер кабинета медосмотров	28	7	16	51
	Акушер кабинета онкоосмотра	28	7	16	51
	Фельдшер кабинета медпрофилактики	28	7	16	51
	Клинико-диагностическая лаборатория	Врач-клинико-диагностической лаборатории	28	12	16
Лаборант		28	7	16	51
Фельдшер-лаборант		28	7	16	51
Уборщик служебных помещений		28	0	16	44
Отделение по реабилитации и восстановительному лечению	Врач-физиотерапевт	28	12	16	56
	Медицинская сестра по физиотерапии	28	7	16	51
	Медицинская сестра по массажу	28	7	16	51
	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики	28	7	16	51
	Медицинская сестра по реабилитации	28	7	16	51
	Инструктор по лечебной физкультуре	28	7	16	51
Клиническое отделение	Заведующий детским поликлиническим отделением	28	0	16	44
	Врач-педиатр участковый (педиатрического участка)	28	12	16	56
	Врач ультразвуковой диагностики	28	12	16	56
	Врач - рентгенолог	28	18	16	62
	Врач педиатр (неотложной помощи)	28	12	16	56
	Фельдшер	28	7	16	51

Детское пол	Медицинская сестра диетическая	28	7	16	51
	Фельдшер	28	7	16	51
	Медицинская сестра	28	7	16	51
	Лаборант	28	7	16	51
	Медицинская сестра участковая (педиатрического участка)	28	7	16	51
Детское отделение	Врач - педиатр	28	12	16	56
	Старшая медицинская сестра	28	7	16	51
	Медицинская сестра постовая	28	12	16	56
	Медицинская сестра приемного отделения	28	12	16	56
	Кастелянша	28	0	16	44
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	12	16	56
	Буфетчик	28	0	16	44
Родильное отделение	Врач - акушер-гинеколог	28	12	16	56
	Врач-акушер-гинеколог (экстренной помощи)	28	12	16	56
	Врач-неонатолог	28	12	16	56
	Старший акушер	28	12	16	56
	Акушер	28	12	16	56
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	12	16	56
	Санитар	28	12	16	56
	Буфетчик	28	0	16	44
	Кастелянша	28	0	16	44
Инфекционное отделение	Врач-инфекционист	28	12	16	56
	Старшая медицинская сестра	28	12	16	56
	Медицинская сестра постовая	28	12	16	56
	Санитар	28	12	16	56
	Буфетчик	28	0	16	44
	Кастелянша	28	0	16	44
Операционное отделение	Врач-хирург (для оказания экстренной помощи)	28	12	16	56
	Врач-трансфузиолог	28	0	16	44
	Врач-эндоскопист	28	12	16	56
	Старшая медицинская сестра	28	12	16	56
	Операционная медицинская сестра	28	12	16	56
	Медицинская сестра постовая	28	12	16	56
	Медицинская сестра процедурная	28	12	16	56

Хирургическое отд	Операционная медицинская сестра (ОПК)	28	12	16	56
	Медицинская сестра (по эндоскопии)	28	12	16	56
	Медицинская сестра приемного отделения	28	12	16	56
	Медицинская сестра перевязочной	28	12	16	56
	Кастелянша	28	0	16	44
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	12	16	56
	Санитар	28	12	16	56
	Буфетчик	28	0	16	44
Терапевтическое отделение	Врач - терапевт	28	12	16	56
	Врач-невролог (взрослого населения)	28	12	16	56
	Медицинская сестра постовая	28	12	16	56
	Медицинская сестра приемного отделения	28	12	16	56
	Санитар	28	12	16	56
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	12	16	56
Гинекологическое отделение	Врач - акушер-гинеколог	28	12	16	56
	Медицинская сестра процедурной	28	7	16	51
	санитар	28	7	16	51
Отделение анестезиологии-реанимации (ПИТ)	Врач-анестезиолог-реаниматолог	28	18	16	56
	Врач-анестезиолог-реаниматолог (для оказания экстренной помощи)	28	18	16	56
	Медицинская сестра-анестезист	28	12	16	56
	Медицинская сестра палатная (палаты интенсивной терапии)	28	12	16	56
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	28	12	16	56
	Санитар	28	12	16	56
Лечение скорой медицинской помощи	Врач-скорой помощи	28	12	16	56
	Старший фельдшер	28	12	16	56
	Фельдшер	28	12	16	56
	Кастелянша	28	0	16	44
	Санитар	28	12	16	56

Отде. медици	Водитель старший	28	12	16	51
	Водитель	28	12	16	51
Организационно-методический отдел	Врач эпидемиолог	28	12	16	56
	Врач-статистик	28	0	16	44
	Врач -методист	28	0	16	44
	Медицинский статистик	28	0	16	44
	Медицинский-дезинфектор	28	7	16	51
	Медицинская сестра диетическая	28	0	16	44
	Медицинский регистратор	28	0	16	44
	Помощник врача-эпидемиолога	28	0	16	44
	Кастелянша	28	0	16	44
	Санитар-автоклавщица	28	7	16	51
	Уборщик служебных помещений Отделение по реабилитации и восстановительному лечению	28	7	16	51
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	фармацевт	28	0	16	44
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	Бухгалтерия	Ведущий бухгалтер материальной группы (по медикаментам)	28	0	16
Ведущий экономист		28	0	16	44
Ведущий бухгалтер расчетной группы		28	0	16	44
Ведущий бухгалтер материальной группы (по питанию)		28	0	16	44
Ведущий бухгалтер финансист (с фондами)		28	0	16	44
Кассир		28	0	16	44
Ведущий бухгалтер финансист (с казначейством)		28	0	16	44
Механик гаража		28	0	16	44
	Ведущий юистконсульт	28	0	16	44
	Секретарь-машинистка	28	0	16	44
	Заведующий складом	28	0	16	44
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	7	16	51
	Ведущий контрактный управляющий	28	0	16	44

Административно-хозяйственная отдел

Повар	28	7	16	51
Кухонный рабочий	28	0	16	44
Электросварщик	28	0	16	44
Специалист по охране труда	28	0	16	44
Слесарь-ремонтник	28	0	16	44
Слесарь-сантехник	28	0	16	44
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	28	0	16	44
Электромеханик по ремонту медоборудования	28	0	16	44
Слесарь-сантехник	28	0	16	44
Столяр	28	0	16	44
Лифтер	28	0	16	44
Рабочий по благоустройству	28	7	16	51
Рабочий по текущим работам	28	7	16	51
Водитель	28	7	16	51
Сторож	28	0	16	44
Программист	28	0	16	44
Психолог	28	0	16	44
Оператор копировальных и множительных машин	28	0	16	44
Заведующий - врач терапевт	28	12	16	56
Врач-терапевт участковый (терапевтического участка)	28	12	16	56
Врач-педиатр участковый (педиатрического участка)	28	12	16	56
Врач-акушер-гинеколог	28	12	16	56
Врач-стоматолог	28	12	16	56
Старшая медицинская сестра	28	7	16	51
Медицинская сестра участковая (терапевтического участка)	28	7	16	51
Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	28	7	16	51
Медицинская сестра участковая (педиатрического участка)	28	7	16	51
Фельдшер-лаборант	28	7	16	51
Лаборант (по серологии)	28	7	16	51
Медицинская сестра процедурной	28	7	16	51
Медицинский статистик	28	0	16	44
Медицинский регистратор	28	0	16	44
Рентгенолаборант	28	18	16	62
Акушер кабинета врача акушер-гинеколога	28	7	16	51
Акушер кабинета онкоосмотров	28	7	16	51

ория с. Балгазын

Врачебная амбулат

	Медицинская сестра кабинета стоматолога	28	7	16	51
	Санитар-автоклавщица				
	Кастелянша	28	0	16	44
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	Фельдшер отделения скорой медицинской помощи	28	12	16	56
	санитар отделения скорой медицинской помощи	28	12	16	56
	Водитель отделения скорой медицинской помощи	28	12	16	51
	Медицинская сестра дневного стационара	28	7	16	51
	Санитар дневного стационара	28	7	16	51
	Заведующий хозяйством	28	0	16	44
	Слесарь-электрик	28	0	16	44
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	0	16	44
	Рабочий по благоустройству	28	7	16	51
	Истопник	28	7	16	51
	Слесарь-сантехник	28	0	16	44
	Сторож	28	0	16	44
	Рабочий по текущим ремонтам	28	7	16	51
Фельдшерско-акушерский пункт с. Кочетово	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
	Акушер	28	7	16	51
	Медицинская сестра	28	7	16	51
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	Водитель	28	7	16	51
	Истопник	28	7	16	51
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
Фельдшерско-акушерский пункт	Акушер	28	7	16	51
	Медицинская сестра	28	7	16	51
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	Истопник	28	7	16	51
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медсестра	28	7	16	51
Фельдшерско-акушерский пункт с. Межегей	Фельдшер	28	7	16	51
	Акушер	28	7	16	51
	Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
	Истопник	28	7	16	51
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51

Фельдшер-акушерский пункт	с. Луярге	Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
		Истопник	28	7	16	51
Фельдшерско-акушерский пункт	с. Сосновка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
		Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
Фельдшерско-акушерский пункт	с. Кызыл-Арыг	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
		Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
Фельдшерско-акушерский пункт	с. Кызыл-Арыг	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
		Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
Фельдшерско-акушерский пункт	с. Кызыл-Арыг	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
		Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
Фельдшерско-акушерский пункт	с. Кызыл-Арыг	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
		Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44
Фельдшерско-акушерский пункт	с. Кызыл-Арыг	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	28	7	16	51
		Акушер	28	7	16	51
		Медицинская сестра	28	7	16	51
		Уборщик служебных помещений	28	0	16	44



Согласовано  
Председателем профсоюзного  
комитета

Чамзырын С.Р.  
"2" 12 2021

Приложение № 3  
Утверждаю  
И.о. Главного врача  
ГБУЗ "Тандийская ЦКБ" РТ.

Хертек А.К.  
"2" 12 2021



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем на основании  
Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884  
"Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого  
отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных  
учреждениях"

1	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	28	12	16	56
2	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	28	12	16	56
3	Заместитель главного врача по хозяйственной части	28	12	16	56
4	Главная медицинская сестра	28	12	16	56
5	Начальник отдела кадров	28	12	16	56
6	Главный бухгалтер	28	12	16	56
7	Заведующий - провизор-аналитик	28	6	16	56
8	Провизор-аналитик	28	6	16	56

врача

нят на  
ГБУЗ  
Тыва  
2021 г.

НИЯ



овано  
ателем профсоюзного



Чамзырын С.Р.  
"28" 12 2021



Приложение № 4  
Утверждаю  
И.о. Главного врача  
ГБУЗ "Республиканский ЦКБ" РТ  
Хертек А.К.  
12 2021

врача

Перечень структурных подразделений и должностей, занятых на вредных и опасных и иными условиями труда которым устанавливаются компенсационного характера признанные по результатам проведения специальной оценки условий труда

Должность (специальность, профессия) разряд, класс (категория) квалификация	% повышенный размер оплаты труда	общая оценка условий труда
Главный врач	0	2
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	0	2
Заместитель главного врача по лечебной работе	4%	3,2
Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	4%	3,2
Заместитель главного врача по экономическим вопросам	0	2
Заместитель главного врача по хозяйственной части	0	2
Главная медицинская сестра	0	2
Начальник отдела кадров	0	2
Главный бухгалтер	0	2
Заведующий поликлиникой	0	2
Врач акушер-гинеколог районный	4%	3,2.
Врач акушер-гинеколог	4%	3,2.
Врач-дерматовенеролог	4%	3,2.
Врач-инфекционист	4%	3,2.
Врач-невролог	4%	3,2.
Врач-онколог	4%	3,2.
Врач-оториноларинголог	4%	3,2.
Врач-офтальмолог	4%	3,2.

принят на  
в ГБУЗ  
и Тыва  
2021 г.

ения

Врач-психиатр-нарколог	4%	3,2.
Врач-стоматолог	4%	3,2.
Врач терапевт (неотложной помощи)	4%	3,2.
Врач-терапевт участковый (терапевтического участка)	4%	3,2.
Врач ультразвуковой диагностики	4%	3,2
Врач-физиятр	25%	3,2.
Врач-хирург	4%	3,2.
Врач - рентгенолог	4%	3,2.
Врач-кардиолог	4%	3,2.
Врач травматолог-ортопед	4%	3,2
Старшая медицинская сестра	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача отоларинголога	4%	3,2
Фельдшер кабинета врача - психиатра	4%	3,2
Фельдшер - нарколог	4%	3,2
Фельдшер кабинета врача терапевта неотложной помощи	4%	3,2
Фельдшер кабинета врача педиатра неотложной помощи	4%	3,2
Акушер кабинета врача акушер-гинеколога	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача стоматолога	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача дерматолога	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача венеролога	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача офтальмолога	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача невролога (взрослого и детского)	4%	3,2
Медицинская сестра процедурной	4%	3,2
Медицинская сестра (участковая, терапевтического участка)	4%	3,2
Медицинская сестра перевязочной (хирургического кабинета)	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача - онколога	4%	3,2
Медицинская сестра кабинета врача - хирурга	4%	3,2

рача

ят на  
ГБУЗ  
Тыва  
021 г.

НИЯ

врач

ПРИНЯТ  
в ГБУ  
и ТЫ  
2021

НИИ

	Фельдшер кабинета врача педиатра районного	4%	3,2
	Медицинская сестра кабинета врача - инфекциониста	4%	3,2
	Медицинская сестра врача по клиничко-экспертной работе	4%	3,2
	Зубной врач	4%	3,2
	Рентгенолаборант	4%	3,2
	Медицинская сестра кабинета фтизиатра	25%	3,2
	Медицинская сестра кабинета фтизиатра (в т.ч.м/с ВА с..Бал азын)	25%	3,2
	Фельдшер	4%	3,2
	Кастелянша	0	2
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Гардеробщик	0	2
	Медицинская сестра кабинета иммунопрофилактики	4%	3,2
	Фельдшер кабинета медосмотров	4%	3,2
	Акушер кабинета онкоосмотра	4%	3,2
	Фельдшер кабинета медпрофилактики	4%	3,2
диагностическая лаборатория	Врач-клинико-диагностической лаборатории	4%	3,2
	Лаборант	4%	3,2
	Фельдшер-лаборант	4%	3,2
	Уборщик служебных помещений	4%	3,2
восстановительному лечению	Врач-физиотерапевт	0	2
	Медицинская сестра по физиотерапии	4%	3,2
	Медицинская сестра по физиотерапии	4%	3,2
	Медицинская сестра по массажу	4%	3,2
	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики	4%	3,2
	Медицинская сестра по реабилитации	4%	3,2
	Инструктор по лечебной физкультуре	4%	3,2
стационар	Заведующий детским поликлиническим отделением	0	2
	Врач-педиатр участковый (педиатрического участка)	4%	3,2

Колонка

Колонка

стационар

Детское поликлиническое отделение

Детское отделение

Родильное отделение

Инфекционное отделение

Врач ультразвуковой диагностики	4%	3,2
Врач - рентгенолог	4%	3,2
Врач педиатр (неотложной помощи)	4%	3,2
Фельдшер	4%	3,2
Медицинская сестра диетическая	0	2
Фельдшер	4%	3,2
Медицинская сестра	4%	3,2
Лаборант	4%	3,2
Медицинская сестра участковая (педиатрического участка)	4%	3,2
Врач - педиатр	4%	3,2
Старшая медицинская сестра	4%	3,2
Медицинская сестра постовая	4%	3,2
Медицинская сестра приемного отделения	4%	3,2
Кастелянша	0	2
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4%	3,2
Буфетчик	0	2
Врач - акушер-гинеколог	4%	3,2
Врач-акушер-гинеколог (экстренной помощи)	4%	3,2
Врач-неонатолог	4%	3,2
Старший акушер	4%	3,2
Акушер	4%	3,2
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4%	3,2
Санитар	4%	3,2
Буфетчик	0	2
Кастелянша	0	2
Врач-инфекционист	4%	3,2
Старшая медицинская сестра	4%	3,2
Медицинская сестра постовая	4%	3,2
Буфетчик	0	2
Санитар	4%	3,2
Кастелянша	0	2
Врач-хирург (для оказания экстренной помощи)	4%	3,2

врача

инят на  
в ГБУЗ  
и Тыва  
2021 г.

ения

Врач-трансфузиолог	0	2
Врач-эндоскопист	4%	3.2.
Старшая медицинская сестра	4%	3.2.
Операционная медицинская сестра	4%	3.2.
Медицинская сестра постовая	4%	3.2.
Медицинская сестра процедурная	4%	3.2.
Операционная медицинская сестра (ОПК)	4%	3.2.
Медицинская сестра (по эндоскопии)	4%	3.2.
Медицинская сестра приемного отделения	4%	3.2.
Медицинская сестра перевязочной	4%	3.2.
Кастелянша	0	2
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4%	3.2.
Санитар	4%	3.2.
Буфетчик	0	2
Врач - терапевт	4%	3.2.
Врач-невролог (взрослого населения)	4%	3.2.
Медицинская сестра приемного отделения	4%	3,2
Медицинская сестра постовая	4%	3.2.
Санитар	4%	3,2
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4%	3,2
Врач - акушер-гинеколог	4%	3.2.
Медицинская сестра процедурной	4%	3.2.
санитар	4%	3.2.
Врач-анестезиолог-реаниматолог	4%	3.2.
Врач-анестезиолог-реаниматолог (для оказания экстренной помощи)	4%	3.2.
Медицинская сестра-анестезист	4%	3.2.
Медицинская сестра палатная (палаты интенсивной терапии)	4%	3.2.
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4%	3.2.
Санитар	4%	3.2.
Врач-скорой помощи	4%	3.2.
Старший фельдшер	4%	3.2.

ого врача  
Т  
с  
21г

принят на  
пков ГБУЗ  
ики Тыва  
2021 г.

нения  
а»

Организационно-методический отдел

О И  
технического  
обеспечения

Бухгалтер

	Фельдшер	4%	3.2.
	Кастелянша	0	2.
	Санитар	4%	3,2
	Водитель старший	4%	3.2.
	Водитель	4%	3.2.
	Врач эпидемиолог	4%	3.2.
	Врач-статистик	0	2
	Врач -методист	0	2
	Медицинский статистик	0	2
	Медицинский-дезинфектор	4%	3,2
	Медицинская сестра диетическая	0	2.
	Медицинский регистратор	0	2
	Помощник врача-эпидемиолога	0	2
	Кастелянша	0	2
	Санитар-автоклавщица	4%	2
	Уборщик служебных помещений	4%	3,2
	Заведующий - провизор-аналитик	0	2
	Провизор-аналитик	0	2
	фармацевт	0	2
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Ведущий бухгалтер материальной группы (по медикаментам)	0	2.
	Ведущий экономист	0	2.
	Ведущий бухгалтер расчетной группы	0	2.
	Ведущий бухгалтер материальной группы (по питанию)	0	2.
	Ведущий бухгалтер финансист (с фондами)	0	2.
	Кассир	0	2.
	Ведущий бухгалтер финансист (с казначейством)	0	2.
	Механик гаража	4%	3.1.
	Ведущий юристконсульт	0	2
	Секретарь-машинистка	0	2
	Заведующий складом	0	2
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%	3.2.
	Ведущий контрактный управляющий	0	2.

го врача  
Г  
Г

ринят на  
ов ГБУЗ  
ки Тыва  
\_2021 г.

ения

Повар	4%	3.2.
Кухонный рабочий	4%	3.1.
Электросварщик	4%	3.1.
Специалист по охране труда	0	2
Слесарь-ремонтник	4%	3.1.
Слесарь-сантехник	4%	3.1.
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4%	3.1.
Электромеханик по ремонту медоборудования	0	2.
Слесарь-сантехник	4%	3.1.
Столяр	0	1
Лифтер	0	1
Рабочий по благоустройству	4%	3.2.
Рабочий по текущим работам	4%	3.2.
Водитель	4%	3.2.
Сторож	0	2
Программист	0	2
Психолог	0	2
Оператор копировальных и множительных машин	0	2
Заведующий - врач терапевт	4%	3.2.
Врач-терапевт участковый (терапевтического участка)	4%	3.2.
Врач-педиатр участковый (педиатрического участка)	4%	3.2.
Врач-акушер-гинеколог	4%	3.2.
Врач-стоматолог	4%	3.2.
Старшая медицинская сестра	4%	3.2.
Медицинская сестра участковая (терапевтического участка)	4%	3.2.
Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	4%	3.2.
Медицинская сестра участковая (педиатрического участка)	4%	3.2.
Фельдшер-лаборант	4%	3.2.
Лаборант (по серологии)	4%	3.2.
Медицинская сестра процедурной	4%	3.2.
Медицинский статистик	0	2.
Медицинский регистратор	0	2.
Рентгенолаборант	4%	3.2.
Акушер кабинета врача акушер-гинеколога	4%	3.2.
Акушер кабинета онкоосмотров	4%	3.2.
Медицинская сестра кабинета стоматолога	4%	3.2.

ого врача  
РТ  
к  
21г

принят на  
тков ГБУЗ  
тики Тыва  
2021 г.

шения  
а»

	Санитар-автоклавница	4%	3.2.
	Кастелянша	0	2
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Фельдшер отделения скорой медицинской помощи	4%	3.2.
	санитар отделения скорой медицинской помощи	4%	3.2.
	Водитель старший отделения скорой медицинской помощи	4%	3.2.
	Водитель отделения скорой медицинской помощи	4%	3.2.
	Медицинская сестра дневного стационара	4%	3.2.
	Санитар дневного стационара	4%	3.2.
	Заведующий хозяйством	0	2
	Слесарь-электрик	0	2
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%	3.1.
	Рабочий по благоустройству	4%	3.2.
	Источник	4%	3.2.
	Слесарь-сантехник	4%	3.1.
	Сторож	0	2
	Рабочий по текущим ремонтам	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с.Кочетово	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	4%	3.2.
	Акушер	4%	3.2.
	Медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Водитель	4%	3.2.
	Источник	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с.Владимировка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	4%	3.2.
	Акушер	4%	3.2.
	Медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Источник	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с.Можайей	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медсестра	4%	3.2.
	Фельдшер	4%	3.2.
	Акушер	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Источник	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с.И	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	4%	3.2.

о врач

г

инят  
ов ГБУ  
ки Ты

2021

ения

»



Фельдшерско-акушерский пункт с. Дур	Акушер	4%	3.2.
	Медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Источник	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с. Успенка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	4%	3.2.
	Медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Источник	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с. Сосновка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	4%	3.2.
	Акушер	4%	3.2.
	Медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Источник	4%	3.2.
Фельдшерско-акушерский пункт с. Усть-Халды	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
Фельдшерско-акушерский пункт с. Кызыл-Ары	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер	4%	3.2.
	Медицинская сестра	4%	3.2.
	Уборщик служебных помещений	0	2
	Источник	4%	3.2.

го врача

Г

Г

инят на

ов ГБУЗ

ки Тыва

2021 г

2021 г

ения

»

Согласовано  
 Председателем профсоюзного  
 комитета  
 Чамзырын С.Р.  
 " " 20



Приложение № 5  
 Утверждаю  
 Главный врач  
 ГБУЗ "Тывинская ЦКБ" РТ  
 Хертек А.К..  
 " " 20

о врача  
 Г

Перечень структурных подразделений и должностей, занятых на работах с вредными и опасными и иными условиями труда которым полагается молоко или другие равноценные пищевые продукты признанные по результатам проведения специальной оценки условий труда

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) разряд, класс (категория) квалификация
Наименование	
	Врач акушер-гинеколог районный
	Врач акушер-гинеколог
	Врач-дерматовенеролог
	Врач-инфекционист
	Врач-невролог
	Врач-онколог
	Врач-оториноларинголог
	Врач-офтальмолог
	Врач-стоматолог
	Врач терапевт (неотложной помощи)
	Врач-терапевт участковый (терапевтического участка)
	Врач-фтизиатр
	Врач-хирург
	Врач - рентгенолог
	Врач-кардиолог
	Врач травматолог-ортопед
	Медицинская сестра кабинета врача отоларинголога
	Фельдшер кабинета врача педиатра неотложной помощи
	Акушер кабинета врача акушер-гинеколога
	Медицинская сестра кабинета врача стоматолога
	Медицинская сестра кабинета врача дерматолога
	Медицинская сестра кабинета врача венеролога
	Медицинская сестра кабинета врача офтальмолога
	Медицинская сестра кабинета врача невролога (взрослого и детского)
	Медицинская сестра процедурной
	Медицинская сестра (участковая, терапевтического участка)
	Медицинская сестра перевязочной (хирургического кабинета)
	Медицинская сестра кабинета врача - онколога
	Медицинская сестра кабинета врача - хирурга
	Фельдшер кабинета врача педиатра - районного
	Медицинская сестра кабинета врача - инфекциониста
	Медицинская сестра врача по клинико-экспертной работе
	Зубной врач
	Рентгенолаборант

принят на  
 в ГБУЗ  
 ки Тыва  
 2021 г.

ения  
 »

ПОДЛИННИК

Клинико-диагностическая лаборатория	Медицинская сестра кабинета фтизиатра
	Медицинская сестра кабинета фтизиатра (в т.ч.м/с ВА с..Балгазын)
	Фельдшер
	Медицинская сестра кабинета иммунопрофилактики
	Фельдшер кабинета медосмотров
	Акушер кабинета онкоосмотра
	Фельдшер кабинета медпрофилактики
	Врач-клинико-диагностической лаборатории
	Лаборант
	Фельдшер-лаборант
	Медицинская сестра по физиотерапии
	Медицинская сестра по массажу
	Медицинская сестра кабинета функциональной диагностики
	Медицинская сестра по реабилитации
	Инструктор по лечебной физкультуре
	Врач-педиатр участковый (педиатрического участка)
	Родильное отделение
Врач ультразвуковой диагностики	
Врач - рентгенолог	
Врач педиатр (неотложной помощи)	
Фельдшер	
Лаборант	
Медицинская сестра участковая (педиатрического участка)	
Врач - педиатр	
Старшая медицинская сестра	
Медицинская сестра постовая	
Медицинская сестра приемного отделения	
Медицинская сестра постовая	
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
Врач - акушер-гинеколог	
Врач-акушер-гинеколог (экстренной помощи)	
Врач-неонатолог	
Старший акушер	
Акушер	
Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
Инфекционное отделение	Санитар
	Врач-инфекционист
	Медицинская сестра постовая
Хирургическое отделение	Санитар
	Врач-хирург (для оказания экстренной помощи)
	Врач-эндоскопист
	Старшая медицинская сестра
	Операционная медицинская сестра
	Медицинская сестра постовая
	Медицинская сестра процедурная

о врача

инят на  
в ГБУЗ  
си Тыва  
2021 г.

ения

Хирургиче	Операционная медицинская сестра (ОПК)
	Медицинская сестра (по эндоскопии)
	Медицинская сестра приемного отделения
	Медицинская сестра перевязочной
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
Терапевтическое отделение	Санитар
	Врач - терапевт
	Врач-невролог (взрослого населения)
	Медицинская сестра постовая
	Медицинская сестра приемного отделения
	Медицинская сестра постовая
	Санитар
Гинекологическое отделение	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
	Врач - акушер-гинеколог
	Медицинская сестра процедурной
	санитар
Отделение анестезиологии-реанимации (ПИТ)	Врач-анестезиолог-реаниматолог
	Врач-анестезиолог-реаниматолог (для оказания экстренной помощи)
	Медицинская сестра-анестезист
	Медицинская сестра палатная (палаты интенсивной терапии)
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
	Санитар
Отделение скорой медицинской помощи	Врач-скорой помощи
	Старший фельдшер
	Фельдшер
	Санитар
	Медицинский-дезинфектор
	Электросварщик
	Рабочий по благоустройству
Школьная амбулатория с. Балгазы	Заведующий - врач терапевт
	Врач-терапевт участковый (терапевтического участка)
	Врач-педиатр участковый (педиатрического участка)
	Врач-акушер-гинеколог
	Врач-стоматолог
	Медицинская сестра участковая (терапевтического участка)
	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)
	Медицинская сестра участковая (педиатрического участка)
	Фельдшер-лаборант
	Лаборант (по серологии)
	Медицинская сестра процедурной
	Рентгенолаборант
	Акушер кабинета врача акушер-гинеколога
	Акушер кабинета онкоосмотров
	Медицинская сестра кабинета стоматолога
	Фельдшер отделения скорой медицинской помощи
	санитар отделения скорой медицинской помощи

го врача  
Г  
1г

ринят на  
сов ГБУЗ  
ики Тыва  
2021 г.

нения  
D»

	Медицинская сестра дневного стационара
	Санитар дневного стационара
	Рабочий по благоустройству
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Кочетово	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер
	Акушер
	Медицинская сестра
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Владимировка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер
	Акушер
	Медицинская сестра
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Межегей	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медсестра
	Фельдшер
	Акушер
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Дурган	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер
	Акушер
	Медицинская сестра
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Успенка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер
	Медицинская сестра
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Сосновка	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер
	Акушер
	Медицинская сестра
	Истопник
Фельдшерско-акушерский пункт с.Усть-Хадан	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медицинская сестра
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер
Фельдшерско-акушерский пункт с.Кызыл-Арыг	
	Медицинская сестра
	Истопник

ого врача  
Т  
с  
21г

ринят на  
ков ГБУЗ  
ики Тыва  
2021 г.

нения  
а»

Принято, проинформировано  
Сержененов Равшан Давидович

*Равшан Давидович Сержененов*

ГБУЗ «Клиническая ЦКБ № 1»  
М.п.

