

Министерство здравоохранения Мурманской области

Государственное областное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Мурманская областная станция скорой медицинской помощи»

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Мурманская областная станция скорой медицинской помощи»  
на 2017-2020 годы

От работодателя:

Главный врач  
ГБУЗ МОССМП



П.А. Соколов

«23» 03 2017 года

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГБУЗ МОССМП



Е.Е. Ермакова

«23» 03 2017 года

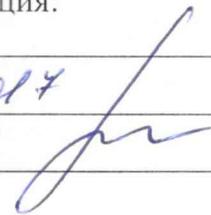
М.П.

Принят на конференции трудового коллектива  
«23» марта 2017 года

Уведомительная регистрация:

Reg. № 84/2017

от 28.03.2017



город Мурманск  
2017

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор, коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном областном бюджетном учреждении здравоохранения «Мурманская областная станция скорой медицинской помощи» (далее – ГОБУЗ МОССМП, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного договора являются Работодатель (работодатель) в лице главного врача Соколова Павла Александровича, действующего на основании Устава учреждения, и Работники (работники) Государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Мурманская областная станция скорой медицинской помощи» в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГОБУЗ МОССМП Ермаковой Елены Евгеньевны (далее – профком).

1.2. Целями настоящего коллективного договора являются:

- обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников,
- совершенствование системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной и эффективной работе учреждения,
- повышение жизненного уровня работников,
- реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства,
- соблюдение трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого регионального соглашения между Министерством здравоохранения Мурманской области и Мурманской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на период 2014-2017г.г. и настоящего Договора.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальным гарантиям и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства, установленным законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым региональным соглашением между Министерством здравоохранения Мурманской области и Мурманской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на период 2014-2017г.г.

1.4. Сведения, касающиеся социально-трудовых отношений работников: размеры и системы оплаты труда, фонды оплаты и поощрительных выплат, состояние охраны труда, социальное обслуживание работников, исполнение трудового законодательства не могут являться коммерческой или служебной тайной для профсоюзного комитета.

1.5. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений в период действия коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профком представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией), представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений. Профком является единственным полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.7. Коллективный договор действует с «24» марта 2017 года по «23» марта 2020 года. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации предприятия любая из сторон имеет право направить другой стороне

предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. Общие обязательства сторон.

1.8.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), в порядке, установленном ст. 372, 373 ТК РФ.

1.8.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора, профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности ГОБУЗ МОССМП;
- содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, современной оплате труда, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, полному, своевременному и качественному выполнению работниками своих трудовых обязанностей;
- представлять интересы работников при реализации права работника на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать в соответствии с требованиями ТК РФ действующего законодательства контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профкома;
- давать и направлять работодателю мотивированное мнение в случаях, предусмотренных ТК РФ, в порядке, установленном ст. 372, 373 ТК РФ;
- принимать активное участие в проведении культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и действующим законодательством.

1.8.3. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8.4. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **Раздел 2.**

### **Трудовые отношения, содействие занятости, повышение квалификации кадров**

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции

(работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из его сторон. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ и может изменяться в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами.

2.3. Работодатель обязуется в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу (содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора), ознакомить работника под роспись с указанным приказом и выдать, по его требованию, надлежаще заверенную копию.

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

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.7. Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.10. Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений. При принятии решения о высвобождении в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата

работников, руководствоваться нормами ТК РФ при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178-181.1 ТК РФ.

2.11. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками учреждения персонально и в письменной форме под роспись работодатель учреждения сообщает об этом работникам учреждения, а также информирует выборный орган первичной организации профсоюза учреждения и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и размера оплаты труда работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников учреждения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников является:

А) ликвидация учреждения;

Б) сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней

20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек

15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек

5% от общей численности при численности работающих до 300 человек

2.13. В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.14. В случае реорганизации учреждения расторжение трудового договора возможно только при наличии сокращения численности или штата работников. Смена собственника имущества учреждения не является основанием для расторжения трудового договора, за исключением порядка, предусмотренного ст. 75 ТК РФ для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

2.15. Работодатель обязуется содействовать повышению профессионально-квалификационного уровня работников в соответствии с выделяемыми на эти цели ассигнованиями и с учетом потребности учреждения в более квалифицированных кадрах, в том числе путем организации проведения ежегодных занятий с водительским составом учреждения по 20-часовой программе на основании распорядительного документа РД -26127100-1070-01. Работодатель обязуется осуществлять подготовку и повышение квалификации работников учреждения один раз в пять лет.

2.16. Работодатель обязуется взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросам подготовки кадров и содействовать прохождению в учреждении учащимися профессиональных лицеев производственной практики, высших учебных заведений.

2.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.20. Обязательства профсоюзного комитета:

2.20.1. осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.20.2. В соответствии с ТК РФ представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками - членами профсоюза.

2.20.3. обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудового договора.

2.20.4. осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудового договора работников с работодателем, оказывать работодателю помощь в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости отстаивать право сотрудника на труд.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГОБУЗ МОССМП (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

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

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для врачей и среднего медицинского персонала – не более 38,5 часов в неделю;
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, не более 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) - не более 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.5. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями,
- шестидневная с одним выходным днем,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя),
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

3.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГОБУЗ МОССМП (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. При круглосуточном режиме в целях организации оказания медицинских услуг в соответствии с графиком сменности продолжительность рабочей смены составляет не более 12 часов.

3.8. При наличии письменного согласия работника, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены).

3.9. График сменности составляется на определенный учетный период, то есть в рамках которого должна быть соблюдена продолжительность рабочей недели. В качестве учетного периода устанавливается календарный месяц.

3.10. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.11. В рабочее время водительского состава включается:

1. подготовительно-заключительное время-это время, затраченное водителем на ознакомление с порученной работой, подготовку к этой работе и выполнение действий, связанных с её окончанием. Продолжительность подготовительно-заключительного времени составляет 15 минут и включает в себя:

1.1. действия подготовительно-заключительного характера перед выездом на линию:

- получение и оформление путевого листа, получение документов и ключей на автомобиль - 2 минуты;

- заправка автомобиля смазочными материалами, водой (охлаждающей жидкостью) - 2 минуты;

- осмотр и проверка технического состояния автомобиля к выезду -3 минуты;

- выезд автомобиля с места стоянки на линию -1 минута;

1.2 действия подготовительно-заключительного характера при возвращении с линии:

- сдача дежурному механику автомобиля в надлежащем внешнем виде - 4 минуты;

- постановка автомобиля на обозначенное место стоянки -1 минута;

- сдача и оформление путевого листа, сдача документов на автомобиль и ключей от автомобиля - 2 минуты.

2. время проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, которое составляет 5 минут;

3. время управления автомобилем;

4. время простоев не по вине водителя;

5. время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов;

6. время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля;

7. время присутствия на рабочем месте водителя автомобиля «скорая медицинская помощь» и водителя автомобиля, работающего в круглосуточном режиме, когда он не управляет автомобилем, а находится в ожидании вызова выездной медицинской бригады, либо ожидании возвращения автомобиля со служебного задания.

3.12. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

3.13. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;

- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.14. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена

(закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

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

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

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

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. В течение рабочего времени (смены) работнику (за исключением работников, участвующих в обеспечении круглосуточных дежурств) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.19. На работах, где по условиям работы предоставление фиксированного времени начала перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работникам нефиксированное время продолжительностью 30 мин. для отдыха и приема пищи в рабочее время (не ранее чем через 4 часа и не позднее 6 часов от начала смены (рабочего времени)). Перечень должностей, для которых возможность приема пищи и отдыха предоставляется в рабочее время:

- врач скорой медицинской помощи выездной общепрофильной бригады скорой медицинской помощи;
- врач скорой медицинской помощи специализированной выездной анестезиолого – реанимационной бригады скорой медицинской помощи;
- врач скорой медицинской помощи выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи;
- врач – кардиолог выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи;
- врач – педиатр специализированной выездной педиатрической бригады скорой медицинской помощи;
- врач – психиатр специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи;
- старший врач станции скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи (медицинская сестра – анестезист) специализированной выездной анестезиолого – реанимационной бригады скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра (медицинский брат) скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи;
- фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи;
- водитель автомобиля «скорая медицинская помощь».

Для водительского состава, механиков, диспетчеров (кроме старшего диспетчера), учитывая специфику работы учреждения, время начала и окончания ежедневной работы, а также перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиками работы или графиками учета рабочего времени, утвержденными руководителем учреждения.

3.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности).

3.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.22. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

3.23. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется согласно Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и установленная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

3.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Перечня профессий (должностей) с вредными и (или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, в порядке и продолжительностью (количество календарных дней) установленном действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и

Мурманской области, в частности, водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи за непрерывную работу в этой должности свыше трех лет.

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

3.27. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.28. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

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

3.30. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

3.32. 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 месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.33. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.35. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К этим категориям относятся:

- доноры, награждённые нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- работающие женщины, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет.

3.36. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.38. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

3.40. 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.

3.41. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.42. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

На основании отраслевого соглашения и коллективного договора, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая его минимальную продолжительность (7 календарных дней), с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, установленной в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым соглашением и коллективным договором.

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

3.45. Помимо указанных видов времени отдыха, гарантированного законодателем, отдельным категориям работников должны предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

3.46. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.47. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.48. Профком обязуется:

- давать и направлять работодателю мотивированное мнение, при формировании графика отпусков учреждения, в порядке, установленном ст. 372, 373 ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни;
- уделять внимание соблюдению работодателем режим времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей.

## **Раздел 4.**

### **Положение об оплате труда работников ГОБУЗ МОССМП**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников ГОБУЗ МОССМП» (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 17.02.2017 года № 92 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области».

Настоящим Положением определены:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и размеры окладов по профессиям рабочих;
- размеры, порядок и условия применения повышающих надбавок и коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- порядок оплаты труда главного врача учреждения, заместителей главного врача, главного бухгалтера;
- перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение предусматривает порядок формирования заработной платы работников учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах финансовых возможностей учреждения.

1.7. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной трёхсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.8. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, и устанавливаются в соответствии с коллективным договором, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Лица, кроме медицинских работников (за исключением ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен квалификационный уровень такой же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

## **2. Размеры окладов медицинских работников**

2.1. Размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями).

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2015 года	Размер оклада (руб.) с 01.07.2017 года
1 квалификационный уровень			
	санитарка всех наименований, сестра – хозяйка	3 447	3 792

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2015 года	Размер оклада (руб.) с 01.07.2017 года
1 квалификационный уровень			
	медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор	3 855	4 241
3 квалификационный уровень			
	медицинская сестра; медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; фармацевт	4 496	4 946
4 квалификационный уровень			
	фельдшер; медицинская сестра – анестезист	4 984	5 482
5 квалификационный уровень			
	старший фармацевт; старший фельдшер	5 623	6 185

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2015 года	Размер оклада (руб.) с 01.07.2017 года
1 квалификационный уровень			
	врач – стажер; провизор – стажер	5 673	6 240
2 квалификационный уровень			
	врачи – специалисты <sup>1</sup> ; провизор; провизор – аналитик	6 139	6 753
3 квалификационный уровень			
	врачи – специалисты станции скорой медицинской помощи <sup>2</sup>	6 909	7 600
4 квалификационный уровень			
	старший врач; старший провизор	7 518	8 270

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений медицинских организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач – специалист, провизор)».

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2015 года	Размер оклада (руб.) с 01.07.2017 года
-------------------------	---	--	--

1 квалификационный уровень			
	заведующий подразделением <sup>3</sup> кабинетом, отделением, отделом и др.);	структурным (подстанцией,	7 673
			8 440

- 1) кроме врачей, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням
- 2) кроме врачей, отнесенных к 4 квалификационному уровню
- 3) кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационара

2.1.5. Размеры окладов работников медицинских организаций, не включенных в п. 2.1.1 – 2.1.4:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2015 года	Размер оклада (руб.) с 01.07.2017 года
2.1.5.1. Станция скорой медицинской помощи	главный фельдшер	7 710	8 481

### 3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих (далее – общепрофессиональные должности) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями).

#### 3.1.1.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2016 года
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		2 795
	Агент	
	Агент по снабжению	
	Делопроизводитель	
	Кассир	
	Машинистка	
	Секретарь, секретарь-машинистка	
<b>2 квалификационный уровень</b>		3 164
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		3 346
	Инспекторы	
	Инспектор по кадрам	
	Диспетчер	
	Оператор диспетчерской службы	
	Техники всех специальностей и наименований	
<b>2 квалификационный уровень</b>		3 752
	Заведующий хозяйством	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
<b>3 квалификационный уровень</b>		4 193
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
<b>4 квалификационный уровень</b>		4 632
	Мастер	
	Механик	
	Начальник автоколонны	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		5 002
	Бухгалтер различных специальностей и наименований	
	Документовед	
	Инженеры различных специальностей и наименований	
	Программист	
	Специалист по кадрам	
	Специалист по охране труда	
	Экономисты различных специальностей и наименований	
	Юрисконсульт	

<b>2 квалификационный уровень</b>		5 150
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
<b>3 квалификационный уровень</b>		5 589
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
<b>4 квалификационный уровень</b>		6 253
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
<b>5 квалификационный уровень</b>		6 840
	Заместитель главного бухгалтера	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		6 257
	Начальник отдела кадров	
	Начальник отдела	
<b>2 квалификационный уровень</b>		6 326
	Главный механик	

3.2. Размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.3. Установление размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями).

3.4. Размеры окладов специалистов, не относящихся к общепромышленным должностям служащих:

Должностной квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.) с 01.10.2016 года
3.4.1. Специалисты, не относящиеся к общепромышленным должностям служащих	Специалист гражданской обороны	3 752
	Специалист по закупкам	5 002

#### **4. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных

им квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.1.1.

Разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (руб.) с 01.10.2016 года
1 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 574
2 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 648
3 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 869
4 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 016
5 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 310
6 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 679
7 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 046
8 разряд работ в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 413

4.2. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

4.3. Перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, является Приложением № 8 к настоящему коллективному договору.

### **5. Порядок оплаты труда главного врача учреждения, заместителей главного врача, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Должностной оклад главного врача учреждения, условия и размеры выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Министерством здравоохранения Мурманской области в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с главным врачом учреждения.

5.2. Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% должностного оклада главного врача учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего главного врача, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы,

утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями).

5.4. На период отсутствия главного врача (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и др.) работнику, на которого возложено исполнение обязанностей главного врача, устанавливается доплата в размере не более 30% должностного оклада по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на работах с особой спецификой труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- работа с разделением смены на части.

6.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата с учетом специальной оценки условий труда.

Главный врач обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6.3. Работникам, занятым на работах с особой спецификой труда, размер и порядок выплаты устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Мурманской области.

При наличии у работника в учреждении выплат на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и выплат на работах с особой спецификой труда данные выплаты суммируются.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

6.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Мурманской области.

6.5. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- работа с разделением смены на части

устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово – экономического положения учреждения.

6.5.1. Выплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий, расширение зон обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в размере 25%, 50%, 75%, 100% и т.д. объема работ. Срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

6.5.2. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается работнику в случаях исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5.3. Доплата за увеличение объема работ, определенная трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), устанавливается в случаях увеличения объема работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и в соответствии с Положением о доплате за увеличение работ.

6.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 6:00 часов.

Врачам, среднему медицинскому и младшему медицинскому персоналу, водителям автомобиля «скорая медицинская помощь» устанавливается доплата в размере 100% часовой ставки должностного оклада за час работы в ночное время.

Водителям автомобиля устанавливается доплата в размере 50% часовой ставки должностного оклада за час работы в ночное время.

Механикам, механикам автомобильной колонны устанавливается доплата в размере 20% часовой ставки должностного оклада за час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с приказом по учреждению, действующим законодательством и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.5.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы производится без учета компенсационных и стимулирующих выплат за исключением районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с приказом по учреждению и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.5.7. Оплата за работу с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов) производится фельдшерам предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей, механикам, механикам автомобильной колонны за фактически отработанное время в смены с разделением с доплатой в размере 30% должностного оклада. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников в процентах, если иное не установлено законодательством. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к вновь образованному должностному окладу.

6.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Размер выплат по повышающему коэффициенту, повышающей надбавке к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент, повышающую надбавку с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты, повышающие надбавки к должностным окладам (окладам) отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.1. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание;
- повышающая надбавка к должностному окладу за классность;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- повышающая надбавка за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты;
- денежные выплаты.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам (окладам) в процентах или в абсолютных размерах. При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному должностному окладу.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера работникам принимается главным врачом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени.

Виды выплат стимулирующего характера производятся по решению главного врача учреждения в пределах субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, средств по обязательному медицинскому страхованию, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств главный врач учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам учреждения с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (врачи, средний медицинский и фармацевтический персонал, перечисленные в п.2.1.2. – 2.1.5.):

- при наличии второй квалификационной категории - 0,10;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работникам с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень медицинским работникам, которым присвоено ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук, устанавливается в размере 0,10.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание медицинским работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный врач» («Народный врач»), «Заслуженный работник здравоохранения», устанавливается в размере 0,15.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу за ученую степень или почетное звание применяются только по основной работе.

7.6. Повышающая надбавка к должностному окладу за классность устанавливается водителям автомобилей, имеющим 1 и 2 классы.

Надбавка устанавливается на определенный период времени в следующих размерах:

- водителям автомобиля 2 класса в размере 10% должностного оклада за отработанное в качестве водителя время;
- водителям автомобиля 1 класса в размере 25% должностного оклада за отработанное в качестве водителя время.

Применение повышающей надбавки к должностному окладу за классность не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается главным врачом на определенный период водителям автомобиля «скорая медицинская помощь».

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за выполнение важных и ответственных работ – до 0,2.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выполнение важных и ответственных работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.8. Повышающая надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается согласно приказа Министерства здравоохранения Мурманской области.

Применение повышающей надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.9. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок и в соответствии с Положением о надбавке за высокие результаты работы.

7.10. С целью поощрения работников учреждения могут выплачиваться премии:

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и сложных работ;
- за безупречную и эффективную работу;
- при награждении Благодарственным письмом или Почетной грамотой.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ГОБУЗ МОССМП (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

При награждении Благодарственным письмом или Почетной грамотой осуществляется единовременная выплата в размере, установленном Положением о соответствующей награде.

7.11. Денежные выплаты устанавливаются в соответствии соответствующим постановлением Правительства Мурманской области, Положением «О денежных выплатах».

7.12. Размер стимулирующих выплат, указанных в настоящем разделе 7, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

## **8. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области**

8.1. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму

рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

8.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

8.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

## **9. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается главным врачом самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2. Для выполнения функций, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ), учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, средств по обязательному медицинскому страхованию, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств по обязательному медицинскому страхованию, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

В объемах субсидий на иные цели предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников учреждения в соответствии с законами Мурманской области.

9.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется по формуле:

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст}) + \text{ФОТрпн}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты:

- по должностным окладам (окладам);
- по повышающим надбавкам;
- компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями);
- до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и главному врачу учреждения.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансирования. В объем стимулирующего фонда включается в том числе районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на выплаты стимулирующего характера.

ФОТрпн - часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

9.5. Предельная доля оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приказом Министерства здравоохранения Мурманской области.

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

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

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

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда главный врач учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. В соответствии с Положением о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ГОБУЗ МОССМП (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору) из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает главный врач учреждения.

10.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению главного врача, но не более чем оклад главного врача учреждения.

10.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: не позднее 10 и не позднее 25 числа месяца.

## **Раздел 5. Охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда, т.е. обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности согласно ТК РФ и требованиям правил и норм по охране труда.

5.2. Ежегодно проводить анализ производственного травматизма и заболеваемости за предыдущий год, разрабатывать комплексный план по предупреждению производственного травматизма.

5.3. Обеспечивать участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную профсоюзную организации) обеспечивать участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

5.4. Выделять средства на мероприятия по охране труда, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.5. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных планом первоочередных мероприятий по улучшению условий труда.

5.6. Обеспечивать своевременное обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проводить инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте и проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний руководителей служб (отделов) и специалистов в период работы. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда.

5.7. Организовывать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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;

5.8. Обеспечивать допуск должностных лиц, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований ОТ, органов ФСС РФ, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.9. В учреждении создать на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитет (комиссия) по охране труда.

Финансировать работу комитета (комиссии) по охране труда, выделять помещение, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

5.10. Содействовать проведению контроля за состоянием ОТ профсоюзными органами и их представителями:

а) проводить обучение вновь избранных уполномоченных, а также членов совместных комитетов (комиссий) по ОТ по утвержденным программам с сохранением среднего заработка и оплатой обучения за счет средств предприятия;

б) обеспечивать правилами, инструкциями и другими законодательными нормативными актами уполномоченных и членов совместных комитетов;

в) организовать административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты в рамках системы управления охраной труда с предоставлением реальной возможности участия в нем уполномоченных и профкома;

г) увольнение уполномоченных по охране труда по инициативе администрации, а также наложение на них дисциплинарных взысканий производить только после предварительного согласия профсоюзного комитета.

5.11. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов.

5.12. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

а) исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, переноске и передвижении тяжести сверх установленных для них предельных норм, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью;

б) устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.13. Создавать для работников санитарно- бытовые условия на производстве в соответствии с нормами, правилами и санитарно-гигиеническими требованиями.

5.14. На основании действующего законодательства обеспечивать:

а) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, согласно Перечня должностей (профессий), работа на которых дает право на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору);

б) приобретение и выдачу смывающих средств для медицинского персонала и работников авторемонтной мастерской в соответствии с установленными нормами согласно Перечня должностей (профессий), работа на которых дает право на получение моющих средств (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору) и Перечня должностей (профессий), работа на которых дает право на получение бесплатной выдачи очищающей пасты для рук (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору);

в) ремонт и стирку спецодежды;

г) приобретение материалов для уборки служебных и производственных помещений, материалов и моющих средств для мойки автотранспорта.

5.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

а) льготную пенсию по Списку № 1 и № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с местными органами государственной экспертизы условий труда, Пенсионного фонда РФ и Министерства соцзащиты РФ;

б) дополнительный отпуск, согласно Перечня профессий (должностей) с вредными и (или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору). Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам предоставляются только за фактически отработанное в соответствующих условиях время. При предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени и выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении число дней, составляющее меньше половины месяца из подсчета исключается, а половина и более – округляются до месяца.

в) доплату к тарифной ставке за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, согласно Перечня должностей (профессий), которым устанавливается выплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору);

г) организовать по установленным нормам бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда согласно Перечня должностей (профессий) работников, имеющих право на получение

бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда (Приложение № 12 к настоящему коллективному договору). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения профкома;

5.16. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с сохранением прежнего заработка.

5.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.18. Ежеквартально совместно с уполномоченными профкома осуществлять трехступенчатый контроль по состоянию условий и охраны труда в подразделениях.

5.19. Своевременно расследовать каждый несчастный случай на производстве и вести учет в установленном нормативными правовыми актами порядке.

5.20. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, руководствуясь ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В случае изменения условий труда издавать локальные нормативные акты по учреждению.

5.21. Регулярно (1 раз в полугодие) рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения раздела коллективного договора по охране труда, состояния ОТ в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.22. Обеспечивать гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства РФ об ОТ, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

5.23. Права и обязанности работников:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры. Водители автомобилей, водители автомобилей «скорой медицинской помощи» - внеочередное обязательное медицинское освидетельствование в случаях обнаружения признаков ухудшения состояния здоровья, угрожающего безопасности движения (в соответствии с требованиями приказа Министерства транспорта РФ от 15.01.2014 № 7 «Об утверждении Правил обеспечения безопасности перевозок пассажиров и грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом);

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или работодателя 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).

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГОБУЗ МОССМП (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору).

## Раздел 6.

### Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

6.1.2. Своевременное и обоснованное представление в Пенсионный фонд РФ полных сведений о застрахованных лицах для индивидуального (персонифицированного) учета.

6.1.3. Порядок, условия и размеры компенсаций на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работникам и неработающим членам их семей осуществляется на основании постановления Правительства Мурманской области от 12.04.2005 года № 132-ПП «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, и неработающим членам их семей» (далее - Положение).

6.1.3.1. При компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска (отдыха) и обратно автотранспортом, находящемся в личном пользовании, оплата расходов на приобретение топлива согласно распечаток (чеков) к топливным картам скидок не производится. При поездке на личном автомобиле проезд оплачивать по кратчайшему расстоянию от пункта выезда до пункта прибытия, при предоставлении чеков на топливо, справки от автотранспортной организации о кратчайшем пути следования и отпускного удостоверения с отметкой по месту отдыха.

6.1.3.2. При использовании для поездки воздушного транспорта в случае проведения отпуска (отдыха) за пределами Российской Федерации для расчета размера компенсации при условии отсутствия справок, выданных компанией-перевозчиком или туристической фирмой, услугами которой воспользовался работник, считаются ближайшими к Государственной границе Российской Федерации по линии следования воздушного судна российский аэропорты, открытых для международного сообщения следующие аэропорты:

- при авиаперелете Россия-Болгария, Босния и Герцеговина, Италия, Молдавия, Румыния, Сербия, Словения, Украина, Хорватия, Черногория-аэропорт г. Белгород.

- при авиаперелете Россия-Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Германия, Дания, Ирландия, Испания, Польша, Португалия, Словакия, Чехия, Швейцария, страны Северной и Южной Америки-аэропорт г. Калининград.

- при авиаперелете Россия-Беларусь, Исландия, Латвия, Литва, Норвегия, Финляндия, Швеция, Эстония-аэропорт г. Санкт-Петербург.

- при авиаперелете Россия-Абхазия, Азербайджан, Армения, Греция, Грузия, Израиль, Кипр, Объединенные Арабские Эмираты и другие страны Ближнего Востока, страны Африки, Турция, Южная Осетия-аэропорт г. Сочи.

- при авиаперелете Россия-Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Китай, Малайзия, Сингапур, Таиланд, Филиппины-аэропорт г. Иркутск.

- при авиаперелете Россия-Индия, Казахстан, Кыргызстан, Мальдивские острова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Шри-Ланка- аэропорт г. Омск.

6.1.3.3. При осуществлении проезда (провоза багажа) по электронному пассажирскому билету на воздушном транспорте представляется маршрут/квитанция и посадочный талон. В случае утраты посадочного талона в качестве документа, подтверждающего перелет, должна быть представлена справка компании-перевозчика с указанием фамилии, имени, отчества работника, даты, времени, реквизитов рейса, которым он летел.

6.1.3.4. При проведении отпуска в составе группы, включая туристические поездки и отсутствие именного проездного документа (билета), в случае, когда стоимость проезда включена в общую стоимость проезда группы или в стоимость путевки, стоимость проезда

компенсируется на основании справки о стоимости проезда конкретного лица, включенной в общую стоимость проезда группы, выданной организацией, организовавшей поездку указанной группы, либо на основании справки о стоимости проезда в общей стоимости туристической путевки, выданной туристической фирмой, продавшей путевку.

6.1.3.5. При отсутствии других видов транспорта к месту отдыха оплачивать автобусные билеты междугороднего маршрута при отметке в отпускном удостоверении в конечном пункте следования.

6.1.4. Компенсация расходов работников ГОБУЗ МООСМП, связанных с переездом регулируется «Положением о компенсации расходов, связанных с переездом и провозом багажа, работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета», утвержденное постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 года № 131-ПП «О компенсации расходов, связанных с переездом и провозом багажа, работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета».

Компенсация производится работникам при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением (прекращением) трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия. Компенсируются фактические расходы, связанные с переездом самих работников и членов их семей (мужа, жены, несовершеннолетних детей, лиц, находящихся на иждивении Работника, совместно с ним проживающих).

Стоимость провоза багажа компенсируется из расчета не свыше пяти тонн на семью (независимо от количества выезжающих членов семьи работника) по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации в размерах, не превышающих тарифы, предусмотренные для перевозок железнодорожных контейнеров железнодорожным транспортом.

6.1.5. Сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

6.1.6. Своевременность и достоверность оформления сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

6.1.7. Права работников на обязательное социальное страхование;

6.1.8. Своевременность перечислений средств в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ;

6.2. В случае смерти работника учреждения по письменному заявлению его супруга (супруги), близкого родственника, иного родственника, законного представителя или иного лица, взявшего на себя обязательства по осуществлению погребения умершего работодатель выделяет автотранспортное средство до городского кладбища муниципального образования город Мурманск для прощания с умершим.

6.3. В случае смерти члена семьи работника или его ближайшего родственника по письменному заявлению работника работодатель выделяет автотранспортное средство до городского кладбища муниципального образования город Мурманск для прощания с умершим.

6.4. Работодатель может оказывать материальную помощь в соответствии с Положением о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ГОБУЗ МООСМП (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору), которое может изменяться в соответствии с условиями настоящего коллективного договора.

## **Раздел 7.**

### **Гарантии профкома и членов профсоюза**

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения и взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ,

Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять профкому информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- информацию по социально-трудовым вопросам;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями.

7.2.2. Не препятствовать осуществлению профкомом контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

7.2.3. Не препятствовать участию представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

7.2.4. Освобождать от основной работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднемесячной заработной платы.

Выделять работникам, являющимся членами профкома, время в течение рабочего дня с сохранением среднемесячной заработной платы, для выполнения ими своих профсоюзных обязанностей в интересах работников, но не более 4 (четырёх) часов в месяц (далее - профсоюзное время), на основании письменного обращения профкома, направленного работодателю, не менее чем за 3 (три) рабочих дня до дня в котором необходимо предоставить членам профкома профсоюзное время, при условии, что отсутствие на рабочем месте данных работников (членов профкома) не повлечет за собой нанесение ущерба деятельности и функционированию учреждения.

7.2.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу, увольнению по инициативе работодателя председателя профкома или его заместителей, а также инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, председателя и заместителей председателя профбюро без учета мотивированного мнения Мурманской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

7.2.6. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу, увольнению по инициативе работодателя без учета мотивированного мнения профкома членов профкома, членов контрольно-ревизионной комиссии, членов профсоюзной организации учреждения.

7.2.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработка через бухгалтерию учреждения путем безналичного перечисления одновременно с выплатой заработной платы. Указанные денежные средства перечисляются работодателем на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст.28 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности», ст. 8, 21, 32 ФЗ от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Устава профсоюза.

7.2.8. Безвозмездно предоставить профкому, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.2.9. Безвозмездно предоставить в пользование профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.2.10. Обеспечивать гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы на основании статей 374,375,376 ТК РФ.

## **Раздел 8.**

### **Порядок заключения и внесения изменений, дополнений в коллективный договор**

8.1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. При необходимости внесения дополнений, изменений в действующий коллективный договор заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения, которые рассматриваются второй стороной в течение 7 дней.

8.3. Согласованные сторонами изменения, дополнения утверждаются и подписываются уполномоченными представителями обеих сторон коллективного договора на совместном заседании профсоюзного комитета и работодателя.

8.4. Для подготовки проекта нового коллективного договора работодатель и профком создают совместную комиссию на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

8.5. Проект коллективного договора утверждается на конференции трудового коллектива и подписывается сторонами в течение 3-х дней с момента его утверждения.

## **Раздел 9.**

### **Контроль над выполнением коллективного договора**

9.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется участвующими в нем сторонами. Работодатель ГОБУЗ МОССМП и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГОБУЗ МОССМП ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях трудового коллектива. С отчетом выступают обе стороны, подписавшие коллективный договор. Профсоюзный комитет для контроля над выполнением коллективного договора запрашивают у работодателя необходимую информацию.

9.2. За неисполнение настоящего коллективного договора или нарушение его условий стороны, подписавшие коллективный договор несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Коллективный договор, а также дополнения и изменения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемыми частями, направляется работодателем в Министерство труда и социального развития Мурманской области на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня его подписания сторонами.

Приложение № 1  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от « 23 » 03 2017 года

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
Муниципальной профсоюзной организации  
МОССМП

*Е.Е. Ермакова*  
Е.Е. Ермакова

« 03 » 2017 года

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП



П.А. Соколов

« 23 » 03 2017 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем и установленная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

п/п	Профессия (должность)	Продолжительность отпуска в календарных днях
1.	Главный врач	5
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	3
3.	Заместитель главного врача по организационно – методической работе	3
4.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	3
5.	Заместитель главного врача по закупочной деятельности, материально – техническому снабжению и правовым вопросам	3
6.	Заместитель главного врача по транспортно – хозяйственному обслуживанию	3
7.	Главный бухгалтер	3
8.	Главный механик	3
9.	Начальник отдела кадров	3
10.	Начальник отдела автоматизированных систем управления	3
11.	Начальник отдела эксплуатации	3
12.	Начальник автоколонны	3
13.	Начальник отдела закупок	3
14.	Начальник отдела материально – технического снабжения	3
15.	Заведующая подстанцией скорой медицинской помощи	3
16.	Главный фельдшер станции скорой медицинской помощи	3
17.	Старший фельдшер подстанции скорой медицинской помощи	3
18.	Старший врач скорой медицинской помощи	3
19.	Оператор диспетчерской службы	3

20.	Мастер	3
21.	Водитель автомобиля, которому установлен режим ненормированного рабочего дня	3
22.	Водитель автомобиля «скорая медицинская помощь» и водитель автомобиля, осуществляющий стажировку водителей	3

Примечание к Приложению № 1: Настоящее Приложение вступает в силу с даты вступления в действие настоящего коллективного договора.

Действие настоящего Приложения распространяется на работников ГОБУЗ МОССМП, которым до даты вступления в действие настоящего коллективного договора установлен ненормированный рабочий день и установлена соответствующая продолжительность (календарные дни) ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, со дня, следующего за днем окончания рабочего года (рабочий год периода 2016 - 2017 годы) конкретного работника ГОБУЗ МОССМП.

Приложение № 2  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Составлено:  
Председатель профсоюзного комитета  
Областной профсоюзной организации  
ГОБУЗ МОССМП

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП



*Е.Е. Ермакова* Е.Е. Ермакова

*П.А. Соколов* П.А. Соколов

« 23 » 03 2017 года

« 25 » 03 2017 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий (должностей) с вредными и (или) опасными условиями труда,  
работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Составлен на основании результатов аттестации рабочих мест и специальной оценке  
труда.

№ п/п	Профессия (должность)	Вредный производственный фактор	Продолжительность отпуска в календарных днях
1	Врач – психиатр специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	35
2	Врач скорой медицинской помощи специализированной выездной анестезиолого-реанимационной бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
3	Врач скорой медицинской помощи выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
4	Врач – кардиолог выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
5	Врач – педиатр специализированной выездной педиатрической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
6	Врач скорой медицинской помощи выездной общепрофильной бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
7	Фельдшер скорой медицинской помощи	Напряженность труда	35

	помощи специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи		
8.	Фельдшер скорой медицинской помощи (медицинская сестра – анестезист) специализированной выездной анестезиолого – реанимационной бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
9.	Фельдшер скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
10.	Фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	Напряженность труда	14
11.	Медицинский дезинфектор	Напряженность труда	14
12.	Санитар (санитарка) специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	35
13.	Водитель автомобиля (грузоподъемностью свыше 3,0 тонн, закрепленных приказом по учреждению)	Шум Тяжесть труда Напряженность труда	14
14.	Маляр	Химический Тяжесть труда	14
15.	Аккумуляторщик	Световая среда Тяжесть труда	14
16.	Электрогазосварщик	Химический Тяжесть труда	14
17.	Вулканизаторщик	Тяжесть труда	7
18.	Водитель автомобиля «скорая медицинская помощь»	Шум Тяжесть труда Напряженность труда	7
19.	Водитель автомобиля	Шум Тяжесть труда Напряженность труда	7
20.	Слесарь по ремонту автомобилей	Микроклимат Тяжесть труда	7

Приложение № 1  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «25» 03 2017 г.

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
Областной профсоюзной организации  
ГОБУЗ МОССМП

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП

 Е.Е. Ермакова

 П.А. Соколов

«25» 03 2017 года



«25» 03 2017 года

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), работа на которых дает право на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

Приложение № 11 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.2002 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказ Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 года № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.09.2010 года № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказ Министерства труда и социального развития России от 09.12.2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов работ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; приказ Министерства Здравоохранения СССР от 29.01.1988 года «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

и выдачи специальной одежды, специальной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений и здравоохранения».

Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других индивидуальных средств защиты	Кол-во предметов на 1 работника, единица выдачи	Срок носки, лет	Пункт Тип норм, п. постановл. кото
врач; заместитель главного врача; врач-эпидемиолог, главный медсестра	Халат или костюм антибактериальный из смешанной ткани	2	1 год	п.18 прил.
старший врач; старший медсестра; работники всех специальностей и должностей центральной бригады; врач-физиолог, фельдшер (сестра анестезиолог), младший и старший медицинский персонал	Костюм летний из смешанных тканей Костюм зимний с синтетическим утеплителем Ботинки или туфли кожаные Головной убор летний Головной убор зимний	1 1 1 пара 1 1	1 год 2 года 2 года 2 года 2 года	п.14 прил.
водитель автомобиля скорой медицинской помощи», водитель автомобиля	<u>При управлении грузовым и специальным автомобилем, автомобильным краном, тягачом</u> Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги кожаные с жестким подноском Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые	1  1 пара 12 пар	1 год  1 год 1 год	п.2 прил. 1

<p><u>Зимой дополнительно</u>          Костюм на утепленной прокладке          Валенки с резиновым низом или          Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском          Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами  <u>При управлении автобусом и легковым автомобилем:</u>          Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или          Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий          Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием  <u>При управлении автобусом на междугородных маршрутах:</u>  <u>В районах, отнесенных к I, II, III, IV поясам, зимой дополнительно:</u>          Костюм на утепленной прокладке          Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами  <u>Водителям всех видов автомобилей дополнительно:</u>          Жилет сигнальный 2 класса защиты  <u>Водителям всех видов автомобилей, работающих на этилированном бензине, дополнительно:</u>          Фартук резиновый с нагрудником          Перчатки резиновые          Нарукавники хлорвиниловые</p>	<p>По поясам          По поясам          По поясам            1 пара            Дежурный            дежурный            6 пар              дежурный          1 пара            1            дежурный          дежурные          дежурные</p>	<p>1 год          1 год          1 год            1 год            1 год            1 год              1 год          1 год          1 год            1 год          1 год          1 год</p>	
<p>Халат или костюм хлопчатобумажный          Фартук непромокаемый          Сапоги резиновые</p>	<p>2          дежурный          1 пара</p>	<p>1.5 года          1 год          1 год</p>	<p>приказ № 68(в р          17.03.200</p>

	Перчатки резиновые Косынка хлопчатобумажная или колпак хлопчатобумажный Респиратор Очки защитные	1 пара 2 1 1	До износа 1,5 года До износа До износа	
ский дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие Очки защитные	1 1 пара 6 пар 1 1	До износа 1 год 1 год До износа До износа	п.24 прик п. 40 Раздел V № 777н
по ремонту эл. ского оборудования и	Костюм х/б Рукавицы комбинированные	1 4 пары	1 год 1 год	п.119 прил. 11
по ремонту илей	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги кожаные с жестким подноском Вкладыши противощумные <u>При работе с топливной аппаратурой дополнительно:</u> Фартук для защиты из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Сапоги резиновые с жестким подноском <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1 12 1 1 пара 1 2 2 пары 1 пара 1 1 пара	1 год 1 год До износа 1 год До износа 1 год 1 год 1 год 1 ,5 года 2 года	п.152 прик
дний и младший	При проведении манипуляции с риском	Перчатки,	До износа	п. 15.10 СанП

ский персонал бригад	загрязнения кожи и слизистых биологическими жидкостями пациентов	маски, щитки, респираторы, фартуки и пр.		10 от18.
к отдела вированных систем ия	Халат или костюм от общих производственных загрязнений	1	1 год	п.19 приказ №
электрик по оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Ботинки кожаные с жестким подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Боты или галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  <hr/> На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1  1 пара  6 пар  1 пара  1 пара 1  1  1  1 пара	1 год  1 год  1 год  До износа  До износа До износа  1.5 года  2 года	п.193 прил. пр п.96 прил.1 п
сантехник,	Костюм брезентовый или Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов	1  6 пар 1  1 1	1,5 год  1 год дежурные  До износа	п.148 прил. пр п.81 прил.1 м 777н

	дыхания (СИЗОД) фильтрующие или изолирующие Сапоги резиновые с защитным подноском Противогаз <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара 1  1  1 пара	До износа  1 год дежурный  1,5 года  2 года	
ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) фильтрующие или изолирующие Ботинки кожаные с жестким подноском <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	1  12  1 1  1 пара  1  1 пара	1 год  1 год  До износа До износа  1 год  1 год  2 года	п.148 прил. п п.81 прил.1 пр
территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Плащ непромокаемый <u>Зимой дополнительно:</u> Костюм или куртка для защиты от общих	1  2  6 1 пара 1  1	1 год  1 год  1 год 2 года 1,5 года 1 год	п.23 прил. пр ТН от 09.12. примеча

	<p>производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом</p>	1 пара	2 года	
служебных ий	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год	п.171 прил. пр
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Сапоги резиновые	1 пара	1 год	
зиторщик	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год	п.129 прил. пр п.5 прил.1 пр
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	1 год	
	Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар	1 год	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1	1 год	
	Нарукавники из полимерных материалов	1	до износа	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	4 пары	1 год	
	Перчатки для защиты от повышенных температур, искр, брызг расплавленного металла	1 пара	1 год	
	Очки защитные	1	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) фильтрующие или изолирующие	1	до износа	

	<p>Вкладыши противощумные</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом или</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара</p>	<p>до износа</p> <p>1,5 года</p> <p>2 года</p>	
о зарядке ных ингаляторов	<p>Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) фильтрующие или изолирующие</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом или</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год До износа</p> <p>До износа</p> <p>1,5 года</p> <p>2 года</p> <p>1 год</p>	п.41 прил. пр примечани
дзя хозяйством	<p>Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Туфли на нескользящей основе</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>2 года</p> <p>3 года</p>	п.32 прил. пр п.44 раздел VII

ист	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Ботинки кожаные с защитным подноском или Сапоги кожаные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>Каска защитная</p> <p>Подшлемник под каску</p> <p>Вкладыши противозумные</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом</p> <p>Подшлемник утепленный (с однослойным или трехслойным утеплителем)</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1 комплект</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>До износа</p> <p>1 год</p> <p>3 года</p> <p>1 год</p> <p>до износа</p> <p>1,5 год</p> <p>2 года</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p>	п.169 прил. п
азосварщик	<p>Костюм для защиты от искр и расплавленного металла (костюм сварщика)</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур искр и расплавленного металла (краги сварщика)</p> <p>Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги кожаные с жестким подноском для защиты от повышенных температур искр и расплавленного металла</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Щиток защитный термостойкий со</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>2 пары</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>дежурные до износа</p>	п.17 прил. п

	светофильтром или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания Перчатки диэлектрические Подшлемник под каску <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке или костюм сварщика Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или Валенки с резиновым низом Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 1 1 1 1 пара 2 пары	1 год дежурные 2 года 1,5 года 2 года 1 год	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные или щиток защитный лицевой Каска защитная Подшлемник под каску Вкладыши противושумные Респиратор <i>При выполнении работ по сухой обработке деталей (изделий) дополнительно:</i> Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1 2 1 пара 12 пар 1 1 1 1 1 1	1 год 1 год 2 года 1 год до износа 3 года до износа до износа до износа до износа до износа	п.53 прил. 5 п

<p>торщик</p>	<p>Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей  Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей  Сапоги резиновые с защитным подноском  Нарукавники из полимерных материалов  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Перчатки с полимерным покрытием  Щиток защитный лицевой или очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) фильтрующие или изолирующие  <i>Зимой дополнительно:</i>  Куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке или костюм сварщика  Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или  Валенки с резиновым низом</p>	<p>1  1  1 пара  1 пара  1 пара  12 пар  1  1  1  1 пара</p>	<p>1 год  дежурный  1 год  до износа  до износа  1 год  До износа  До износа  1,5 года  2 года</p>	<p>п.1 прил. пр</p>
---------------	---	--	--	---------------------

	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) фильтрующие</p> <p>Головной убор</p> <p>Полуботинки кожаные</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм на утепляющей подкладке</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Рукавицы утепленные</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>2 пары</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p></p> <p>1,5 года</p> <p>2 года</p> <p>1 год</p>	<p>п.40 прик примеча</p>
	<p>Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>Зимой дополнительно</i></p> <p>Костюм на утепляющей подкладке</p> <p>Валенки</p>	<p>2</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1 пара</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>2 года</p> <p>2 года</p>	
	<p>Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>Зимой дополнительно</i></p> <p>Костюм на утепляющей подкладке</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>1</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1,5 года</p>	

ик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с защитным подноском или сапоги кирзовые	1 6 пар 1 пара	1 год 1 год 1 год	п.49 прик
----	---	----------------------	-------------------------	-----------

## Приложение № 4

к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от « 23 » 03 2017 года

Составлено:

руководитель профсоюзного комитета  
районной профсоюзной организации  
МОССМП

Е.Е. Ермакова

03

2017 года

Утверждаю:

Главный врач ГОБУЗ МОССМП



П.А. Соколов

« 23 »

03

2017 года

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий), работа на которых дает право на получение моющих средств

**Основание:** приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами» и специальной оценки условий труда от 22.07.2013 года, 23.12.2014 года

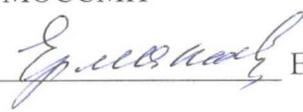
Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств, пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Выездной медицинский персонал (врач, фельдшер, медицинская сестра, санитар)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Пользоваться средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях
Медицинский дезинфектор, сестра-хозяйка, санитар, уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Пользоваться средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях
Слесарь - сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль, масла, смазки, лаки, краски, силикон)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик территории	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Пользоваться средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях
Тракторист	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Пользоваться средством, имеющимся в наличии в санитарно-

		(масла, смазки, нефтепродукты, мазут).		бытовых помещениях
6	Электрогазосварщик	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Токарь	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль, масла)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, нефтепродукты)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Вулканизаторщик	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, клеи)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10	Слесарь-ремонтник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, клеи)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11	Мастер	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, клеи)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12	Маляр	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (лаки, краски, клеи)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13	Аккумуляторщик	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (лаки, краски, клеи)	п.8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14	Всеми иным работникам	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7 Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Пользоваться средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях

В соответствии с п.20 и п.23 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства (при легкосмываемых загрязнениях), а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом; выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях.

Приложение № 5  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
общественной профсоюзной организации  
ГОБУЗ МОССМП

 Е.Е. Ермакова

«23» 03 2017 года

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП



П.А. Соколов

«23» 03 2017 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий), работа на которых дает право на получение бесплатной  
выдачи очищающей пасты для рук**

**Основание:** приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами», а также специальной оценки условий труда от 23.12.2014

№	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Электрогазовщик	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль)	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
2	Токарь	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль)	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
3	Слесарь по ремонту автомобилей	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (нефтепродукты, масла, смазки)	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
4	Вулканизаторщик	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (нефтепродукты, масла, смазки)	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
5	Слесарь-ремонтник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (нефтепродукты, масла, смазки)	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
6	Маляр	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (лаки, краски, клеи)	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
7	Тракторист	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	п.9 Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл

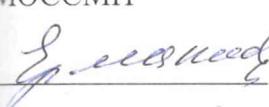
		(нефтепродукты, масла, смазки)		
--	--	--------------------------------	--	--

В соответствии с п.20 и п.23 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства (при легкосмываемых загрязнениях), а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом; выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях.

Приложение № 6  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
Общероссийской профсоюзной организации  
МОССМП

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП

 Е.Е. Ермакова



П.А. Соколов

03 2017 года

03 2017 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

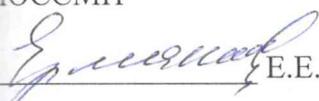
**должностей (профессий), которым устанавливается выплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Перечень должностей, которым устанавливается выплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составлен на основании результатов специальной оценки условий труда от 25.03.2013 года; от 23.12.2014 года; на основании результатов аттестации рабочих мест от 22.07.2013 года; от 31.12.2013 года

№ п/п	Наименование должности	Фактор, обуславливающий выплату	%
1	Врач – кардиолог выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда Коэффициент пульсации	4%
2	Врач скорой медицинской помощи выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда Коэффициент пульсации	4%
3	Врач – педиатр специализированной выездной педиатрической бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда Коэффициент пульсации	4%
4	Врач скорой медицинской помощи выездной общепрофильной бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда Коэффициент пульсации	4%
5	Фельдшер скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи	Напряженность труда	4%
6	Фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	Напряженность труда	4%

7	Водитель автомобиля «скорая медицинская помощь»	Шум Тяжесть трудового процесса Напряженность трудового процесса	4%
8	Водитель автомобиля	Шум Тяжесть трудового процесса Напряженность трудового процесса	4%
10	Кладовщик	Световая среда	4%
11	Слесарь – сантехник	Тяжесть трудового процесса	4%
12	Слесарь – ремонтник	Микроклимат Тяжесть трудового процесса	4%
13	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	Микроклимат Тяжесть трудового процесса	4%
14	Маляр	Химический Тяжесть трудового процесса	8%
15	Слесарь по ремонту автомобилей	Микроклимат Тяжесть трудового процесса	4%
16	Аккумуляторщик	Световая среда Тяжесть трудового процесса	4%
17	Вулканизаторщик	Тяжесть трудового процесса	8%
18	Токарь	Шум Тяжесть трудового процесса	4%
19	Электрогазосварщик	Химический Тяжесть трудового процесса	4%

Приложение № 7  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от « 23 » 03 2017 года

Утверждено:  
Заместитель профсоюзного комитета  
общероссийской профсоюзной организации  
«Медработники России» МОССМП  
  
Е.Е. Ермакова

« 03 » 2017 года

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП



П.А. Соколов

« 23 » 03 2017 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке премирования и оказания материальной помощи**  
**работникам ГОБУЗ МОССМП**

1. Премирование работников ГОБУЗ МОССМП осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Мурманской области от 17.02.2017 года № 92 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области».
  2. Положение устанавливает виды и размеры, порядок и условия премирования и оказания материальной помощи ГОБУЗ МОССМП.
  3. Решение о премировании сотрудников принимает главный врач на основании представления заместителей главного врача и руководителей структурных подразделений материалов о выполнении условий, дающих право на выплату. Размер премии работникам учреждения устанавливается главным врачом и предельным размером не ограничивается в зависимости от финансовых возможностей учреждения.
  4. Премирование осуществляется в пределах субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, средств по обязательному медицинскому страхованию, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах финансовой возможности учреждения.
  5. С целью поощрения работников могут производиться выплаты премии за основные результаты работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ, безупречную и эффективную работу.
  6. Одновременно могут быть выплачены несколько видов премий – за основные результаты работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ, безупречную и эффективную работу.
  7. Премирование работников за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) может производиться не постоянно и не всему персоналу, а периодически и отдельным работникам за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
- Премия по итогам работы за квартал и за год начисляется с учетом выполненного объема в соответствующем периоде.
- Из периодов, установленного для расчета премии по итогам работы за квартал и за год исключаются период получения пособия по временной нетрудоспособности и по

беременности и родам, нахождения в отпуске для ухода за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы и д.

При премировании работников за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Размер премии основные результаты работы (за месяц, квартал, год) устанавливается в абсолютном значении без учета районного коэффициента (50%) и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации государственных программ;
- подготовка учреждения к работе в осенне – зимний период;
- оперативное устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение мероприятий по гражданской обороне;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно – методического, реабилитационного и другого характера, а также смотров, профессиональных конкурсов;
- качественная подготовка срочной информационной, аналитической отчетности и т.д.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу без учета районного коэффициента (50%) и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9. Премиирование за безупречную и эффективную работу производится единовременно в случаях:

- в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 – лением со дня рождения и другими юбилейными датами;
- в связи с юбилейными датами создания учреждения;
- в связи с профессиональными праздниками (День медицинского работника и другие профессиональные праздники).

Премия за безупречную и эффективную работу устанавливается в абсолютном значении без учета районного коэффициента (50%) и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

10. Из фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год отдельно исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение государственного задания, субсидий на иные цели, средств по обязательному медицинскому страхованию и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь:

- смерти родственников на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- смерти работников учреждения (в том числе находящихся на пенсии) на основании свидетельства о смерти;
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- вступлении в брак на основании свидетельства о заключении брака;
- особой нуждаемости в лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств, в связи с заболеванием (травмой);
- социального характера;
- иными обстоятельствами.

Решение об оказании материальной помощи принимается главным врачом на основании письменного заявления (рапорта, ходатайства) и предоставлении подтверждающих документов и оформляется приказом по учреждению.

Размер материальной помощи работникам учреждения устанавливается главным врачом и предельным размером не ограничивается в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

Материальная помощь устанавливается в абсолютном значении без учета районного коэффициента (50%) и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Приложение № 8  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
Областной профсоюзной организации  
МОССМП

 Е.Е. Ермакова

03 2017 года

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП



П.А. Соколов

«23» 03 2017 года

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) рабочих, занятых на важных и ответственных работах

	Наименование должности	Расчет должностного оклада	Размер должностного оклада
1	Водитель автомобиля «скорая медицинская помощь»	4 413,00 x 1,2	5 296,00



к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
районной профсоюзной организации  
ГОБУЗ МОССМП

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП

  
Е.Е. Ермакова  
» 03 2017 года



  
П.А. Соколов  
» 03 2017 года

## ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка ГОБУЗ МОССМП

### 1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией граждане РФ имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (также далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГОБУЗ МОССМП, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема, 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 ГОБУЗ МОССМП.

1.3. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников ГОБУЗ МОССМП.

1.4. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами ГОБУЗ МОССМП.

1.5. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, – поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания предусмотренные законом.

### 2. Порядок приема на работу и увольнения Работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора с исполнением трудовой функции в ГОБУЗ МОССМП.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в ГОБУЗ МОССМП. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора,

хранящемся в ГОБУЗ МОССМП. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

2.4. При приеме на работу, требующую обязательного медицинского осмотра, предъявляется личная медицинская книжка установленного образца и заключение по результатам предварительного медицинского осмотра.

2.5. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора иных, дополнительных документов.

2.6. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работник приобретает новую трудовую книжку за собственные средства. При отсутствии места в трудовой книжке Работник приобретает вкладыш в трудовую книжку за собственные средства.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или

трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

2.8. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.9. Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.10. На основании приказа о приеме на работу Работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке Работника, в случае, если работа в ГОБУЗ МОССМП является для Работника основной. По желанию лица, работающего на условиях внешнего совместительства, делается запись в трудовой книжке.

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

2.12. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.16. Срок испытания не может превышать трех 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.

2.17. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об

этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

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

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

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

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

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

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

2.23. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, по соглашению между Работником и Работодателем.

2.24. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

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

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.27. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

2.28. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан произвести с увольняемым Работником полный денежный расчет и выдать ему надлежаще оформленную трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.29. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления

указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 или пунктом 4 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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

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

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

2.33. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

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

3.1. Работник ГОБУЗ МОССМП имеет право на:

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 3.2. Работник ГОБУЗ МОССМП обязан:

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

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГОБУЗ МОССМП, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;

- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;

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

- проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях;

- соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории ГОБУЗ МОССМП;

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

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

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

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- использовать оборудование, материалы, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью и исключительно для исполнения таким Работником возложенных на него трудовым договором должностных обязанностей, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;

- представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;

- соблюдать установленный законодательством РФ и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;

- отработать после обучения, осуществляемого на средства Работодателя, установленный трудовым договором срок;
- принимать участие в совещаниях, представлять отчеты, в том числе и о проделанной своей работе;
- при прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

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

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей Работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать Работникам заработную плату два раза в месяц: не позднее 10 и не позднее 25 числа месяца;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работниками;
- обеспечивать учет сверхурочной работы;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 5. Режим работы

5.1. Рабочее время Работников ГОБУЗ МОССМП определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком сменности.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- для врачей и среднего медицинского персонала, непосредственно участвующих в оказании медицинской помощи населению, - 38,5 часов в неделю;

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, - 36 часов в неделю.
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с федеральными законами и нормативно – правовыми актами РФ.

5.3. Режим рабочего времени для работников ГОБУЗ МОССМП устанавливается с учетом специфики деятельности и предусматривает (классификация является условной):

А) пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)

Б) шестидневная рабочая неделя с один выходным днем (воскресенье)

В) в соответствии с графиком работы, учитывая деятельность на работах, непосредственно связанных с оказанием медицинской помощи населению, и других работах, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Конкретная продолжительность рабочего времени определена в п. 5.4. настоящих Правил.

5.4. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается:

5.4.1. для главного врача, заместителя главного врача по медицинской части, заместителя главного врача по организационно – методической работе (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	9 <sup>00</sup>	9 <sup>00</sup>
Перерыв	13 <sup>00</sup> – 14 <sup>00</sup>	13 <sup>00</sup> – 14 <sup>00</sup>
Окончание работы	17 <sup>12</sup>	18 <sup>00</sup>

5.4.2. для заместителя главного врача по транспортно-хозяйственному обслуживанию (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	8 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>
Перерыв	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>
Окончание работы	16 <sup>12</sup>	17 <sup>00</sup>

5.4.3. для заместителя главного врача по экономическим вопросам, заместителя главного врача по закупочной деятельности, материально – техническому снабжению и правовым вопросам, главного бухгалтера, бухгалтерии, финансово – экономического отдела, отдела кадров, отдела закупок, отдела автоматизированных систем управления, специалиста по охране труда всех категорий, документоведа всех категорий, юрисконсульта всех категорий, специалиста гражданской обороны, техника по зарядке кислородных ингаляторов, инженера по ремонту эл. медицинского оборудования всех категорий (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	8 <sup>30</sup>	8 <sup>30</sup>
Перерыв	13 <sup>00</sup> – 14 <sup>00</sup>	13 <sup>00</sup> – 14 <sup>00</sup>
Окончание работы	16 <sup>42</sup>	17 <sup>30</sup>

5.4.4. для персонала, не участвующего в обеспечении круглосуточных дежурств: врача – статистика, оператора ЭВМ, техника ЭВМ, инженера по связи, провизора, санитарки стерилизационной (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	9 <sup>00</sup>	9 <sup>00</sup>
Перерыв	13 <sup>30</sup> – 14 <sup>00</sup>	13 <sup>30</sup> – 14 <sup>00</sup>
Окончание работы	16 <sup>42</sup>	17 <sup>30</sup>

5.4.5. для сестры – хозяйки, уборщицы служебных помещений подстанции скорой медицинской помощи №№ 1,2 (6-дневная рабочая неделя):

5.4.5.1. рабочие дни с понедельника по пятницу:

женщина

Начало работы	8 <sup>00</sup>
Перерыв	12 <sup>00</sup> - 12 <sup>30</sup>
Окончание работы	14 <sup>30</sup>

В целях исполнения требований статьи 95 Трудового кодекса РФ и нормы рабочего времени окончание работы с понедельника по пятницу определяется графиками работы, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа Работников.

5.4.5.2. рабочий день – суббота:

женщина

Начало работы	8 <sup>00</sup>
Перерыв	без перерыва
Окончание работы	12 <sup>48</sup>

5.4.6. для сестры – хозяйки, уборщицы служебных помещений подстанции скорой медицинской помощи № 3 (6-дневная рабочая неделя):

5.4.6.1. рабочие дни с понедельника по пятницу:

женщина

Начало работы	7 <sup>30</sup>
Перерыв	11 <sup>00</sup> - 11 <sup>30</sup>
Окончание работы	14 <sup>00</sup>

В целях исполнения требований статьи 95 Трудового кодекса РФ, обеспечения выработки работником нормы рабочего времени окончание работы с понедельника по пятницу определяется графиками работы, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.4.6.2. рабочий день – суббота:

женщина

Начало работы	7 <sup>30</sup>
Перерыв	без перерыва
Окончание работы	12 <sup>18</sup>

5.4.7. для заведующих подстанций скорой медицинской помощи №№ 1, 2, старших фельдшеров подстанций скорой медицинской помощи №№ 1, 2 (5-дневная рабочая неделя):

	Женщина	мужчина
Начало работы	$8^{\underline{30}}$	$8^{\underline{30}}$
Перерыв	$13^{\underline{30}} - 14^{\underline{00}}$	$13^{\underline{30}} - 14^{\underline{00}}$
Окончание работы	$16^{\underline{12}}$	$16^{\underline{42}}$

5.4.8. заведующей подстанции скорой медицинской помощи № 3, старшего фельдшера подстанции № 3 (5-дневная рабочая неделя):

	Женщина	мужчина
Начало работы	$8^{\underline{00}}$	$8^{\underline{00}}$
Перерыв	$13^{\underline{00}} - 13^{\underline{30}}$	$13^{\underline{00}} - 13^{\underline{30}}$
Окончание работы	$15^{\underline{42}}$	$16^{\underline{12}}$

5.4.9. для заведующей (-его) хозяйством (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	$8^{\underline{00}}$	$8^{\underline{00}}$
Перерыв	$13^{\underline{00}} - 13^{\underline{30}}$	$13^{\underline{00}} - 13^{\underline{30}}$
Окончание работы	$15^{\underline{42}}$	$16^{\underline{30}}$

5.4.10. для главного фельдшера станции скорой медицинской помощи (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	$8^{\underline{30}}$	$8^{\underline{30}}$
Перерыв	$13^{\underline{00}} - 14^{\underline{00}}$	$13^{\underline{00}} - 14^{\underline{00}}$
Окончание работы	$16^{\underline{42}}$	$17^{\underline{30}}$

5.4.11. для медицинского дезинфектора подстанции скорой медицинской помощи (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	$8^{\underline{30}}$	$8^{\underline{00}}$
Перерыв	$12^{\underline{00}} - 12^{\underline{30}}$	$12^{\underline{00}} - 12^{\underline{30}}$
Окончание работы	$16^{\underline{12}}$	$16^{\underline{30}}$

5.4.12. для уборщика территории (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	$8^{\underline{00}}$	$8^{\underline{00}}$
Перерыв	$13^{\underline{00}} - 13^{\underline{30}}$	$12^{\underline{00}} - 13^{\underline{00}}$
Окончание работы	$15^{\underline{42}}$	$17^{\underline{00}}$

5.4.13. для отдела эксплуатации (начальник отдела эксплуатации, начальник автоколонны, ведущий инженер по безопасности движения, ведущий инженер по транспорту, старший диспетчер, техники I и II категории) (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	8 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>
Перерыв	12 <sup>00</sup> – 12 <sup>45</sup>	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>
Окончание работы	15 <sup>57</sup>	17 <sup>00</sup>

5.4.14. для отдела материально-технического снабжения, инженера – энергетика; производственно – техническая службы (главный механика, механика автомобильной колонны, мастера), рабочих авторемонтной мастерской (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	8 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>
Перерыв	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>
Окончание работы	16 <sup>12</sup>	17 <sup>00</sup>

5.4.15. для вспомогательных рабочих, уборщицы служебных помещений, осуществляющей свою деятельность на территории ул. Радищева, д. 23, (5-дневная рабочая неделя):

	Женщины	мужчины
Начало работы	8 <sup>00</sup>	8 <sup>00</sup>
Перерыв	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> – 13 <sup>00</sup>
Окончание работы	16 <sup>12</sup>	17 <sup>00</sup>

5.4.16. для работников, входящих в состав выездных бригад скорой медицинской помощи, в том числе водители автомобиля «скорая медицинская помощь», кабинета по формированию медицинских укладок, оперативного отдела, водителей автомобиля, механиков, диспетчеров, учитывая специфику работы учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вводится суммированный учет рабочего времени, в том числе начало и окончание ежедневной работы, определяется графиками работы, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. Графики работы доводятся до сведения работников, указанных в настоящем пункте, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4.17. работа водителей, которым установлен ненормированный рабочий день, осуществляется согласно режимов работы автомобиля, установленных медицинским учреждением, за которыми автомобили закреплены.

5.4.18. началом работы для водителей считается момент явки к постоянному месту работы во время, установленное графиком работы, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, и (или) трудовым договором, окончанием работы считается конец установленного нормативного времени для заключительных работ в месте стоянки автомобиля.

5.4.19. определить продолжительность работы:

5.4.19.1. механиков с 06:00 до 06:00 (круглосуточно)

первая продолжительность работы в сутки с 06:00 до 18:00

вторая продолжительность работы в сутки с 18:00 до 06:00

без обеда с предоставлением времени для приема пищи на рабочем месте.

5.4.19.2. механиков, выполняющих трудовую функцию на подстанциях скорой медицинской помощи ГОБУЗ МОССМП шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем согласно графику работы с разделением рабочего дня на части с 06:19 до 10:00 и с 18:00 до 21:00.

5.4.20. при суммированном учете рабочего времени еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графиков работы, при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца;

5.5. Время начала, окончания, перерыва для отдыха и приема пищи, продолжительность работы определяется графиком работы, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и учетом гарантий.

На работах, где по условиям работы предоставление фиксированного времени начала перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам нефиксированное время продолжительностью не менее 30 минут для отдыха и приема пищи в рабочее время (не ранее чем через 4 часа и не позднее 6 часов от начала смены) Перечень должностей, для которых возможность приема пищи и отдыха предоставляется в рабочее время:

- врач скорой медицинской помощи выездной общепрофильной бригады скорой медицинской помощи;
- врач скорой медицинской помощи специализированной выездной анестезиолого – реанимационной бригады скорой медицинской помощи;
- врач скорой медицинской помощи выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи;
- врач – кардиолог выездной экстренной консультативной кардиологической бригады скорой медицинской помощи;
- врач – педиатр специализированной выездной педиатрической бригады скорой медицинской помощи;
- врач – психиатр специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи;
- старший врач станции скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи (медицинская сестра – анестезист) специализированной выездной анестезиолого – реанимационной бригады скорой медицинской помощи;
- фельдшер скорой медицинской помощи специализированной выездной психиатрической бригады скорой медицинской помощи;
- медицинская сестра (медицинский брат) скорой медицинской помощи выездной бригады скорой медицинской помощи;
- фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи;
- фельдшер (медицинская сестра) скорой медицинской помощи кабинета по формированию медицинских упаковок;
- оператор диспетчерской службы;
- водитель автомобиля «скорая медицинская помощь».

Продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи для диспетчеров (кроме старшего диспетчера) – 1 час, а выходные и праздничные дни – 2 часа.

5.6. Графики работы разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно.

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

5.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или

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

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

5.10. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами РФ. На Работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

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

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

5.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

– появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.14. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) руководителя ГОБУЗ МОССМП, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника, документы, которые подтверждают такие основания, период времени отстранения, распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения, кто будет исполнять обязанности отстраняемого Работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под подпись.

5.15. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под подпись.

5.16. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения Работодателя считается неправомерным. При отсутствии Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту "а" пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

5.17. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего

совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного Трудовым кодексом РФ.

5.18. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя:

- сверхурочная работа - производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника;

- ненормированный рабочий день - отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.19. Работодатель ведет точный учет сверхурочной работы путем составления журнала сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.20. Работа водителей, которым установлен ненормированный рабочий день, осуществляется согласно режимов работы автомобиля, установленных медицинским учреждением, за которыми автомобили закреплены.

5.21. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

## **6. Время отдыха**

6.1. В течение рабочего времени (смены) Работнику (за исключением Работников, участвующих в обеспечении круглосуточных дежурств) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

7.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

Указанные нерабочие и праздничные дни могут переноситься в соответствии с издаваемыми нормативными правовыми актами РФ.

6.3. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 52 календарных дня (28 календарных дней – основной оплачиваемый отпуск, и 24 календарных дня - за работу в районах Крайнего Севера).

Дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, коллективным договором, иными локальными актами ГОБУЗ МОССМП и трудовым договором конкретного Работника.

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

6.5. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части.

По соглашению сторон трудового договора отпуск переносится в течение текущего года на другой срок, согласованный между Работником и Работодателем.

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

6.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

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

7.1. Работники обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, нормативных правовых актов.

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

7.3. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения: Благодарственное письмо и Почетная грамота учреждения, иных законодательных и исполнительных органов государственной власти, органов власти субъекта РФ, органов местного самоуправления; премии; награждение ценным подарком.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований действующего законодательства и нормативных правовых актов РФ, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций, положений, приказов и распоряжений Работодателя и т. п. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.5. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение Работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, а также пунктом 7, 7.1 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

7.6. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое (неоднократное) неисполнение Работником без уважительных обязанностей, определенных трудовым договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

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

7.8. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя Работниками – свидетелями такого отказа.

7.9. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано не зависящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

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

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

7.13. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения Работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.

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

7.15. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.17. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **8. Заключительные положения**

8.1. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими правилами под расписку.

8.2. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников, а также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

8.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всех Работников организации в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

8.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в отделе кадров.

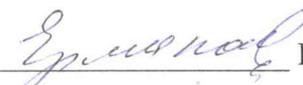
8.5. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

8.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка.

Приложением № 11

к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Утверждено:

Председатель профсоюзного комитета  
общественной профсоюзной организации  
ГОБУЗ МОССМП  
Е.Е. Ермакова  
«23» 03 2017 года

Утверждаю:

Главный врач ГОБУЗ МОССМП

  
П.А. Соколов

«23» 03 2017 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о Благодарственном письме и Почетной грамоте ГОБУЗ МОССМП

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГОБУЗ МОССМП».

2. Благодарственное письмо ГОБУЗ МОССМП (далее – Благодарственное письмо):

2.1. Благодарственное письмо является формой поощрения работников за личный и общественный вклад в развитие системы здравоохранения, добросовестный труд, безупречную и эффективную работу, выполнение задач особой важности и сложности.

2.2. Награждение Благодарственным письмом может приурочиваться к государственным, профессиональным праздникам, знаменательным и персональным юбилейным датам, выходу на пенсию, подведению итогов работы за год в финансовых возможностях учреждения.

2.3. Ходатайство (рапорт) о награждении Благодарственным письмом предоставляется главному врачу ГОБУЗ МОССМП руководителем соответствующего структурного подразделения не позднее, чем за 15 дней до даты вручения. Документы, представленные с нарушением указанного срока и установленного порядка, рассмотрению не подлежат.

2.4. Решение о награждении оформляется приказом по учреждению. Благодарственное письмо подписывается главным врачом (либо лицом его замещающим).

2.5. Работник, награжденный Благодарственным письмом, премируется денежным вознаграждением в размере 2 000 (двух тысяч) рублей 00 копеек за счет средств по обязательному медицинскому страхованию, бюджета, по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. Благодарственное письмо вручается главным врачом, либо по его поручению иным лицам.

3. Почетная грамота ГОБУЗ МОССМП (далее – Почетная грамота):

3.1. Почетная грамота является формой поощрения работников за существенный вклад в развитие системы здравоохранения, добросовестный труд, безупречную и эффективную работу в сфере охраны здоровья населения и социально – трудовой сферы, выполнение заданий особой важности и сложности.

3.2. Награждение Почетной грамотой может приурочиваться к государственным, профессиональным праздникам, знаменательным и персональным юбилейным датам, выходу на пенсию, подведению итогов работы за год в финансовых возможностях учреждения.

3.3. Ходатайство (рапорт) о награждении Почетной грамотой предоставляется главному врачу ГОБУЗ МОССМП руководителем соответствующего структурного

подразделения не позднее, чем за 15 дней до даты вручения. Документы, представленные с нарушением указанного срока и установленного порядка, рассмотрению не подлежат.

3.4. Решение о награждении оформляется приказом по учреждению. Почетная грамота подписывается главным врачом (либо лицом его замещающим).

3.5. Работник, награжденный Почетной грамотой, премируется денежным вознаграждением в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей 00 копеек за счет средств по обязательному медицинскому страхованию, бюджета, по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.6. Почетная грамота вручается главным врачом, либо по его поручению иным лицам.

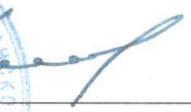
Приложением № 12  
к коллективному договору ГОБУЗ МОССМП  
от «23» 03 2017 года

Утверждено:  
Председатель профсоюзного комитета  
Специальной профсоюзной организации  
ГОБУЗ МОССМП

 Е.Е. Ермакова  
«23» 03 2017 года

Утверждаю:  
Главный врач ГОБУЗ МОССМП



 П.А. Соколов  
«23» 03 2017 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей (профессий) работников, имеющих право на получение бесплатного молока  
или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда

**Основание:** приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»; результаты аттестации рабочих мест №179 от 22.07.2013; №215; от 22.07.2013; № 264 от 31.12.2013; карта специальной оценки условий труда № 30А от 23.12.2014; № 32 от 23.12.2014.

№ п/п	Наименование работ и профессий	Применяемые по технологии вредные вещества и материалы	Номер пункта приложения №3 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н
1	Электрогазосварщик	Химический фактор (Марганца оксиды).	97
2	Маляр	Химический фактор (Пропан-1-ОН(ацетон), ксилол, толуол)	529,630, 639
3	Медицинский дезинфектор	Химический фактор (хлор)	276

Всего пронумеровано, прошито  
и скреплено печатью

*13* листов

Главный врач ГОБУЗ МОССМУ



П.А. Соколов

*13.03.2017*

