

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения здравоохранения
Удмуртской Республики
«Республиканская клиническая туберкулезная больница
Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»
на 2025- 2028 годы

Представитель работников
Председатель
первичной профсоюзной организации

Т.В. Бузанакова
«30» мая 2025 г.



Представитель работодателя
Главный врач БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»

Е.А. Тюлькина

«30» мая 2025 г.



Филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН г. Ижевска и Завьяловского района»
проведена уведомительная регистрация
04.06.2025 № 16006002/2510
Д.Р. Игнатьев

Содержание

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения и трудовой договор	5
3. Рабочее время	20
4. Время отдыха.....	24
5. Оплата труда.....	29
6. Охрана труда и здоровья.....	34
7. Гарантии в области занятости.....	39
8. Социальные гарантии.....	42
9. Социальная защита молодежи	43
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.....	44
11. Дисциплина труда.....	47
12. Ответственность сторон социального партнерства	48
13. Заключительные положения	48
Приложение № 1	49
Правила внутреннего трудового распорядка для работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»	49
Приложение № 2.....	102
Перечень должностей работников Бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики», занятых на работах с вредными условиями труда, с указанием перечня вредных производственных факторов, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов	102
Приложение № 3	123
Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает работнику право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».....	123
Приложение № 4.....	140
Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает работнику право на льготное пенсионное обеспечение в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»	140

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства Здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» или Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» в лице главного врача Екатерины Анатольевны Тюлькиной, именуемый далее «Работодатель» и работники БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» (далее – Работники), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Республиканской клинической туберкулезной больницы Удмуртской Республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации - общественная организация (далее – ППО РКТБ) в лице ее председателя Татьяны Владимировны Бузанаковой, именуемой далее «Профком».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - Отраслевое соглашение), иных соглашений, и распространяется на всех Работников, за исключением случаев, установленных в самом коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий Работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

1.5. Профком, действующий на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, является полномочным представительным органом Работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля за его выполнением.

1.6. Работодатель признает ППО РКТБ, объединяющую более 50 % Работников, единственным представителем Работников для представления их интересов в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора, осуществляют контроль за его выполнением.

При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует по 29 мая 2028 года.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности Работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия). Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации, Удмуртской Республики.

1.13. Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора, доводится до сведения Работников и подлежат уведомительной регистрации в установленном законом порядке.

1.14. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 ТК РФ).

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней Комиссией.

1.16. **Работодатель обязуется:**

1.16.1. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

1.16.2. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в денежной форме два раза в месяц в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;

1.16.4. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.16.6. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. Участвовать в повышении профессионального уровня Работников;

1.16.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

1.16.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профкомом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;

1.16.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего коллективного договора;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.18. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора.

1.19. В течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (статья 64 ТК РФ).

Если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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 Трудовым 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (статья 65 ТК РФ).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и

достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (статья 331 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

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

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (статья 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации,

работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст

трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (статья 57 ТК РФ).

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (в том числе изменение количества классов, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Предусмотренные статьей 266 ТК РФ обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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 (статья 70 ТК РФ).

2.9. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (статья 351.8 ТК РФ).

2.10. 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, 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;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, 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, 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, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом 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 (статья 76 ТК РФ).

2.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (Глава 49.1. ТК РФ).

Условия перевода на дистанционную работу, а также список должностей (лиц), подлежащих, не подлежащих переводу в силу законодательства, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профком, локальным нормативным актом о временном переводе работников на дистанционную работу.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);

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

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

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса);

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

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

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

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса);

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

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

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.13. 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 или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать 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 и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.14. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (статья 80 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия 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);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;

10) однократного грубого нарушения руководителем Учреждения, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

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

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем Учреждения, членами коллегиального исполнительного органа Учреждения;

13.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, 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.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

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

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (статья 81 ТК РФ).

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой

договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса) (статья 261 ТК РФ).

2.16. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса) (статья 264.1 ТК РФ).

2.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

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

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.18. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой и статьи 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (статья 351.7 ТК РФ).

2.19. В случае планируемого сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме известить Профком. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Уведомление должно содержать информацию о планах по сокращению численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.20. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, 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.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа,

подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (статья 84.1 ТК РФ).

2.22. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.24. Профком обязуется:

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

2.24.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО РКТБ (ст. 372 ТК РФ).

2.24.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников - ППО РКТБ в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) (Приложение № 1 к коллективному договору) и графиком работы (сменности), утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

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

3.3. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.4. Рабочее время педагогических и иных Работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии статьи 329 ТК РФ, Приказа Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой статьи 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

3.7. Когда по условиям производства (работы) в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для отдельной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца (ст.104 ТК РФ).

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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 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 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 (статья 113 ТК РФ).

3.10. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

1) 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;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профком.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

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

3.12. Сменная работа - работа в две смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях объема оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Профком в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (статья 103 ТК РФ).

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

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом 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 Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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 (статья 96 ТК РФ).

3.14. Каникулярное время для педагогических работников, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим в пределах их учебной нагрузки с учетом выполнения должностных обязанностей, дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, оговоренных в трудовом договоре и локальных нормативных актах Учреждения, используется также для дополнительного профессионального образования. В этот период режим рабочего времени педагогических работников уточняется, они выполняют педагогическую (методическую, организационную и др.) работу. График выходов на работу составляется до начала каникул и согласовывается с Профсоюзным комитетом.

3.15. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

3.16. Профком обязуется:

3.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при регулировании вопросов рабочего времени, режима рабочего времени Работников организации.

3.16.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (ст. 372 ТК РФ).

3.16.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов ППО РКТБ в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с регулированием вопросов рабочего времени, режима рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.2. Временем отдыха в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» является время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.3. Видами времени отдыха для Работников организации являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.4. Порядок предоставления перерыва в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания и его продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю установленных правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. А для Работников, которым установлена сменная работа – выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно установленного графика сменности.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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.

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса 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.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (статья 123 ТК РФ).

4.9. 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.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

4.10. 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.

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

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

4.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом) (статья 126 ТК РФ).

4.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (статья 127 ТК РФ).

4.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

4.15. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 257 ТК РФ).

4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

4.17. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения, а по должностям устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома и учетом специальной оценки условий труда (приложение № 4 к коллективному договору).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

4.18. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (статья 117 ТК РФ).

4.19. Замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей минимальную продолжительность (7 календарных дней), производится при наличии:

-стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, рассчитанный исходя из требований ч. 3 ст. 121 ТК РФ на момент обращения Работника;

-личного заявления работника;

-экономии фонда заработной платы;

-отдельного соглашения к трудовому договору.

При выполнении всех вышеперечисленных условий, работодатель издает приказ о замене Работнику части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, с которой знакомит работника под роспись.

Сведения о замене части отпуска денежной компенсацией вносятся в личную карточку Работника (унифицированная форма Т-2) в раздел VIII «Отпуск».

Размер денежной компенсации определяется в порядке, предусмотренном ст.139 ТК РФ для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

4.20. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (статья 128 ТК РФ).

4.22. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (статья 256 ТК РФ).

4.23. 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

4.24. Профком обязуется:

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

4.24.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

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

4.24.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников — членов ППО РКТБ в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились о нижеследующем:

5.2. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе:

- разделом 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст.129 – 163);

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 10.09.2019 № 410 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики»;

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 27.10.2014 № 403 «Об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики»;

- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, объединениями работодателей Удмуртской Республики и Правительством Удмуртской Республики;

- Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - УРО ПРЗ РФ);

- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.11.2015 г. №489 «Об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров»;

- другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.3. Соблюдать требование о том, что условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями.

5.4. Соблюдать порядок учета мнения (согласования) Профкома в соответствии со ст. ст. 8, 372 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии локальных нормативных актов.

5.5. Применять условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами, как для работников, работающих по основному месту работы, так и для работников, работающих по совместительству (внешнему и внутреннему).

5.6. Работа сверх нормы рабочего времени может осуществляться на основании трудового договора о работе по совместительству или в виде сверхурочной работы.

5.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (оплата повышения квалификации, командировочных расходов, отпусков, компенсаций при увольнении и др.) предоставляются лицам, работающим по совместительству (как внутреннему, так и внешнему), в полном объеме (ст.287 ТК РФ).

5.8. Для проведения работы по определению размеров окладов Работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать тарификационную комиссию и экономический совет с включением в состав представителей Профкома.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профкома.

5.9.2. Включить председателя ППО РКТБ в состав тарификационной комиссии.

5.9.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

- обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.
- формирование структуры заработной платы Работников осуществлять, исходя из норм, утвержденных действующим законодательством.
- своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.
- производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст.129,135,144 ТК РФ). Устанавливать должностные оклады Работников, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
- учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание, стаж в соответствующих структурных составляющих заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

5.9.4. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9.5. Обеспечить месячную заработную плату Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.9.6. Обеспечить выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.11. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.12. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за 1 половину месяца – 23 числа текущего месяца, за 2 половину месяца – 08 числа следующего месяца.

5.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет

право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (статья 142 ТК РФ).

5.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.17. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной или электронной форме каждого работника:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения Профкома (ст.136 ТК РФ).

5.18. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.19. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (статья 157 ТК РФ).

5.20. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не

учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи (статья 152 ТК РФ).

5.21. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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

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

5.22. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение неначисленных сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в которой эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из

фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

5.23. Порядок оплаты труда закреплён в «Положении об оплате труда», утвержденным работодателем по согласованию с Профкомом.

5.24. При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.25. Устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности.

5.26. Профком обязуется:

5.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.26.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.26.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.26.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

5.26.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профкома.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Создает и организует работу кабинета охраны труда, формирует уголки охраны труда, своевременно обновляет информацию, следит за их состоянием (Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37).

6.1.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профком комиссию по охране труда, финансирует ее работу, выделяет помещение для заседаний комиссии, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует обучение членов комиссий (ст.218,224 ТК РФ, Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 24.06.2014г №412н).

6.1.3. Разрабатывает совместно с Профкомом план мероприятий по улучшению условий труда, ежегодно утверждает приказом. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных, технических, мероприятий по обеспечению санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактических работ, социально-экономических мероприятий, предусмотренных планом. (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, СП 2.2.3670-20 п. 1.7).

6.1.4. Обеспечивает с учетом мнения Профкома разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников (ст.214 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н).

6.1.5. Обеспечивает проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обязательную стажировку на рабочем месте лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда (ст. статьи 214, 215, 219, 76, 99, 187 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н).

6.1.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.76 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

6.1.7. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов (ст. 214 ТК РФ, Положение об уполномоченном по охране труда профсоюза работников здравоохранения РФ, утв. Постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 26.03.2019г №14-7 1.03.2007г №8-11, Технический регламент № 384-ФЗ и Градостроительного кодекса № 190-ФЗ).

6.1.8. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению. (ст. 224, 230.1 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

6.1.9. Совместно с Профкомом разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий. (ст. 214 ч.3, ст. 225 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 771н).

6.1.10. Создает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Обеспечивает в соответствии со ст.209,212,214 ТК РФ гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.1.11. Организует режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором. (ст.91, 104, 107,108,110 ТК РФ).

6.1.12. Проводит с участием представителей Профкома специальную оценку условий труда (СОУТ) в сроки, установленные законодательством, но не реже 1 раз в 5 лет.

По результатам СОУТ совместно с Профкомом:

- реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников (ст. 4 ФЗ от 28.12.13г. №426-ФЗ);

- устанавливает гарантии и компенсации за работу во вредных и(или) опасных условиях труда с учетом требований ст.92, ст.117, ст.147 ТК РФ, ст.15 ФЗ от 28.12.2013г №421-ФЗ и иных нормативных актов, включает их в трудовые договора (контракты);

- информирует Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им гарантиях, и компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. (ст.216.2 ТК РФ, ст.15 ФЗ от 28.12.13г. №426-ФЗ).

6.1.13. Осуществляет производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах (ст.32 ФЗ от 30.03.1999 N 52-ФЗ, СП 2.1.3678-20, СП 2.2.3670-20, СП 1.1.1058-01).

6.1.14. Обеспечивает за счет средств организации (по мере поступления средств бюджетного финансирования), в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку). Перечень должностей и профессий Работников утверждаются приказом Работодателя и согласовывается с Профкомом (ч.1 ст. 8 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами).

6.1.15. Организует проведение за счет собственных средств (по мере поступления средств бюджетного финансирования) медицинских осмотров и иных освидетельствований

работников (ст.214,220 ТК РФ, Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020г. №988н/1420н, Приказ Минздрава России от 28.01.2021г. №29н.)

6.1.16. Не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 69,213,214,220 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 28.01.2021г. №29н).

6.1.17. Осуществляет за счет собственных средств выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия Работников и с учетом мнения Профкома.

Выдача Работникам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению Работников может быть заменена компенсационной выплатой.

Размер компенсационной выплаты определяется не реже 1 раза в 6 месяцев.

В случае обеспечения безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении выдачи молока с учетом мнения Профкома. При отсутствии у Работодателя данных о результатах СОУТ или невыполнении вышеперечисленных требований сохраняется прежний порядок бесплатной выдачи молока. Перечень должностей Работников утверждается Работодателем и согласовывается с Профкомом (Приложение № 2 к коллективному договору) (ст.222 ТК РФ, Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 12.05.2022г. № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»).

6.1.18. Осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.19. Обеспечивает реализацию права Работников на досрочное пенсионное обеспечение по Списку №1 и Списку №2. Перечень должностей и профессий Работников утверждается Работодателем и согласовывается с Профкомом (Приложение № 4 к коллективному договору). (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», Постановление кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10).

6.1.20. Обеспечивает участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214,229,230.1 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.10.2021 № 1761 "Об утверждении Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве").

Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом информирует Республиканскую организацию профсоюза Работников здравоохранения РФ, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

6.1.21. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. (ст. 21, 22,233, 237 ТК РФ).

6.1.22. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости

оказания им неотложной медицинской помощи. (ст. 213, 216.3 ТК РФ, приказ Минздрава РФ от 24.05.2024 № 262н).

6.1.23. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Социального Фонда России, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. (ст. 214, 370 ТК РФ, Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»).

6.1.24. Предоставляет органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий. Выполняет требования (представлений) органов общественного контроля об устранении выявленных нарушений в установленных в требованиях (представлениях) сроки. (ст. 5, 372 ТК РФ, пункт 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.1.25. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Профкома, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует их обучение, представляет им время для осуществления функций контроля. (ст.218,223,225,212 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

6.1.26. На паритетных началах совместно с Профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда. (382,385,394 ТК РФ).

6.2. Профком:

6.2.1. Содействует Работодателю в реализации настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, в работе по улучшению условий труда.

6.2.2. Осуществляет через уполномоченных лиц по охране труда, внештатную техническую инспекцию труда УРО ПРЗ РФ, технического инспектора труда ЦК Профсоюза по УР общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением условий коллективного договора, предоставлением Работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

Рассматривает на заседаниях Профком результаты проверок и другие вопросы охраны труда.

Информирует Работников о результатах контроля и принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

6.2.3. Участвует в работе комиссий: по охране труда, проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, комиссии по трудовым спорам и др.

6.2.4. Проводит прием и консультирование Работников на условиях, установленных коллективным договором, по вопросам соблюдения их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.2.5. Обращается в УРО ПРЗ РФ для получения консультаций по вопросам охраны труда, методической помощи по организации работы уполномоченных (доверенных) лиц.

6.2.6. Рассматривает представленные Работодателем для учета мнения проекты локальных нормативных актов, инструкций и положений по охране труда в установленные статьей 372 ТК РФ сроки.

6.3. Права и обязанности работника в области охраны труда:

6.3.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях;
- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- в случаях, предусмотренных коллективным договором, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

6.3.2. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в

расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

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

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1.1. Стороны совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.1.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры БУЗ УР «РКТБ МЗ УР», реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

7.1.3. При возникновении необходимости сокращения штатов руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, применять естественное сокращение рабочих мест, т.е. в первую очередь сокращать вакансии совместителей, в тот период прекращать прием на работу новых лиц и т.д.

На основании п.9.3. отраслевого соглашения считать критерием массового увольнения работников следующие показатели:

- от 10% до 15% общей численности в течение 30 календарных дней;
- от 15% общей численности и больше в течение 60 календарных дней.

7.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- председатель, заместитель председателя, члены Профкома, комиссий ППО РКТБ, не освобожденные от основной работы.

7.1.5. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель вправе с согласия работника запросить в отделении Социального Фонда России сведения о работниках предпенсионного возраста и получателях пенсии в электронной форме.

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

7.1.7. Направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Работодателем.

7.1.8. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с соответствующим списком Работников определяются Работодателем ежегодно.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. На основании ст. 25 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» содействовать проведению государственной политики занятости на основе:

соблюдения условий трудовых договоров;

реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями по защите работников в случае приостановки работы или увольнения работников;

оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателя;

создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

7.2.2. При увольнении Работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения, в том числе подбором кандидатур для предстоящего высвобождения, с обязательным включением в состав комиссии представителей Профкома;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.2.3. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять Работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.2.4. Не позднее чем за три месяца письменно сообщить в Профком о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.3. Содействовать:

7.3.1. В профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7.3.2. Создавать необходимые условия Работникам, проходящим подготовку для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.3. При направлении Работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.3.4. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

7.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

7.4.1. Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

7.4.2. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

7.4.3. С учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);

7.4.4. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений- молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.4.5. При наличии средств бюджетного финансирования Работодатель организует проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации медицинских и фармацевтических в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.4.6. В случае несоответствия образования Работника занимаемой должности, если Работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия Работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.

7.5. Профком обязуется:

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

7.5.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

7.5.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Оказывать материальную помощь увольняемым Работникам, имеющим стаж работы в организации не менее 15 лет при наличии ходатайства руководителя структурного подразделения за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

8.2. Содействовать нуждающимся Работникам в получении служебного жилья: осуществлять учет Работников, нуждающихся в служебном жилье и ходатайствовать в получении жилья.

8.3. Практиковать прием на работу специалистов с предоставлением служебного жилья в соответствии с трудовым договором на период трудовых отношений. В случае увольнения работника из медицинской организации, служебное жилье подлежит освобождению с целью дальнейшего использования для приглашения новых специалистов. Условия, порядок предоставления служебного жилья, а также выселения определяются договором найма специализированного (служебного) жилого помещения.

8.4. Работника при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работника, достигшего возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работника, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (статья 185.1 ТК РФ).

8.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (статья 184 ТК РФ).

8.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование.

Своевременно перечислять средства в Социальный фонд России (СФР) и Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.7.2. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.7.3. Информировать Работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.7.4. По мере возможности обеспечивать работающих всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки.

8.7.5. Внедрять в повседневную жизнь Работников производственную и оздоровительную гимнастику.

8.7.6. При наличии финансовой возможности оказывать материальную помощь Работникам:

- к ежегодному отпуску не чаще одного раза в год по заявлению работника, состоящего в ППО РКТБ и ходатайству председателя ППО РКТБ в размере 10% от должностного оклада;

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами, стихийными бедствиями (квартирная кража, затопление квартиры и др.). Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами;

- в связи со смертью работника;

- в связи со смертью близких родственников, членов семьи работника (супруги, родители, дети);

- в связи бракосочетанием работника;

- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет).

8.7.7. Размер и порядок определен в положении об оплате труда учреждения.

8.7.8. Согласно действующего законодательства возмещать отдельным категориям работников, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), расходы по оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.8. Профком обязуется:

8.1.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.1.2. При необходимости принимать участие в комиссиях по социальному страхованию, периодически информировать об этом работающих.

8.2.3. Принимать участие в проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях.

8.2.4. Содействовать в приобретении льготных путевок на санаторно-курортное лечение на условиях, предусмотренных решениями Профсоюзных органов.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны считают молодыми Работниками БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»: Работников в возрасте до 35 лет (далее – молодые работники). В целях сохранения и развития потенциала организации, повышения престижа профессии, более эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, Стороны договорились:

9.1.1. Считать молодыми работниками организации работников в возрасте до 35 лет (далее- молодые работники)

9.1.2. Считать приоритетными направлениями совместной деятельности:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях их закрепления в организации;

- обеспечение правовой и социальной защиты;
- развитие творческой активности.

По мере возможностей проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и физкультурно-оздоровительную, спортивную работу.

9.1.3. Принимать совместное участие в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения работающих в организации молодых работников.

9.1.4. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

9.2. **Работодатель обязуется:**

9.2.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва кадров из числа молодых работников на руководящие должности.

9.2.2. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2.3. Закреплять наставников за молодыми работниками в первый год их работы в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

9.2.4. Молодому специалисту, члену ППО РКТБ при ходатайстве руководителя структурного подразделения, впервые поступившему на работу после окончания высшего (среднего) профессионального образования, при условии устройства на основное место работы не менее, чем на одну ставку, выплачивать единовременное пособие в размере должностного оклада не ранее шестого месяца не позднее года после трудоустройства по мере возможности в пределах экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

9.2.5. Содействовать созданию Молодежного совета при ППО РКТБ и его деятельности, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

9.2.6. По возможности, осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.2.7. Освобождать от основной работы членов Молодежного совета ППО РКТБ для подготовки и участия в мероприятиях, краткосрочной учебе с сохранением средней заработной платы на весь период участия в указанных мероприятиях.

9.3. **Профком обязуется:**

9.3.1. Вовлекать молодых работников в ряды профсоюза, содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.3.2. Создать Молодежный совет при ППО РКТБ, оказывать помощь в его деятельности.

9.3.3. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социально-экономических и трудовых прав работающей молодежи.

9.3.4. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и дополнительных гарантий молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1. В сфере создания условий для осуществления деятельности Профкома работодатель признает права ППО РКТБ, действующей на основании Устава профсоюза работников здравоохранения РФ, в соответствии с положениями Конституции Российской

Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», законодательством Российской Федерации и не препятствует их функционированию.

10.2. Работодатель (представители работодателя), Профком предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

10.3. Работодатель (представители работодателя) содействуют укреплению профсоюзного членства.

10.4. В случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста (в том числе, в случае досрочного назначения страховой пенсии по старости), по инициативе работника (в целях перерасчета страховой части пенсии) Профком на основании личного заявления работника принимает решение о сохранении за работником профсоюзного членства, а работодатель на основании данного решения возобновляет удержание членских взносов после приема работника на работу.

10.5. Работодатель обязуется:

10.5.1. По мере необходимости включать представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»(ст. 52 ТК РФ).

10.5.2. По мере необходимости предоставлять Профкому информацию в соответствии ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах.

10.5.3. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: кабинет, транспортные средства, средства связи и т.д.

10.5.4. Не препятствовать представителям Профкома посещать структурные подразделения организации, где работают члены ППО РКТБ, с целью проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.5.5. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность ППО РКТБ.

10.5.6. В соответствии с действующим законодательством обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации БУЗ УР «РКТБ МЗ УР», в комиссии по трудовым спорам.

10.5.7. Рассматривать с учетом мнения Профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО РКТБ, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план переподготовки кадров (ст.196 ТК РФ);

– установление дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.5.8. По согласованию с руководителем структурного подразделения, освобождать от работы членов Профкома, для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников.

10.5.9. На основании письменных заявлений членов ППО РКТБ ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой через бухгалтерию на счета, указанные профсоюзным комитетом.

Письменные заявления работников бессрочны и действуют до выбытия работника из штатной численности, либо выхода (исключения) из членов ППО РКТБ.

10.5.10. Освобождать от основной работы руководителей, их заместителей, членов выборных коллегиальных органов Профкома, не освобожденных от основной работы, членов ППО РКТБ, избранных делегатами для участия в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза работников здравоохранения РФ, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы на все время участия в указанных мероприятиях.

10.5.11. Обеспечивать предоставление гарантий права на труд работникам, являющимся членами выборного органа первичной профсоюзной организации УРО ПРЗ РФ и Профсоюза в соответствии со ст.374, ст.376 ТК РФ.

10.5.12. Выплачивать вознаграждение председателю ППО РКТБ в размере 12 000,00 рублей ежемесячно, при наличии средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

10.5.13. Рассматривать представления Профкома, профсоюзных инспекторов труда о выявлении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам.

10.5.14. Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, высказанные на профсоюзных собраниях (конференциях) и принимать соответствующие меры.

10.5.15. Обеспечивать участие представителей ППО РКТБ в работе комиссий учреждения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

10.5.16. Совместно с Профкомом представлять кандидатуры к присвоению Почетных званий УР и РФ.

10.6. Профком обязуется:

10.6.1. Продолжать работу по укреплению ППО РКТБ, вовлечению работников в члены ППО РКТБ.

10.6.2. Участвовать в разработке предложений к проектам локально-нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

10.6.3. Осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов ППО РКТБ.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

10.6.4. Направлять на обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам.

10.6.5. Принимать участие в проведении специальной оценки условий труда в медицинской организации.

11. Дисциплина труда

11.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (статья 191 ТК РФ).

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса 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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (статья 192 ТК РФ).

11.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

12.1. Стороны, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии и в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

12.2. Должностные лица, нарушающие права и гарантии деятельности ППО РКТБ, а также законодательство о профсоюзах несут ответственность в соответствии и в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

12.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Коллективный договор с Приложениями утвержден протоколом заседания двусторонней Комиссии по подготовке проекта и заключению коллективного договора от 30 мая 2025г.

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

13.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.4. Вновь принятый коллективный договор доводится до сведения Работников.

13.5. Коллективный договор для обозрения работниками размещается на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а бумажный вариант находится - в отделе кадров Работодателя и в Профкоме.

Приложение № 1
к Коллективному договору



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО РКТБ

Т.В. Бузанакова
2025 г.

УТВЕРЖДАЮ



С учетом мотивированного мнения
выборного органа ППО РКТБ
протокол от «30» мая 2025 г.

№ 10
Главный врач БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»
Е.А. Тюлькина
«30» мая 2025 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ
БОЛЬНИЦА МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ»**

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

1.1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют порядок приема и увольнения Работников бюджетного учреждения здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее – Работник, Работники), 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.

1.1.2. Правила должны способствовать эффективной организации и высокому качеству работы в бюджетном учреждении здравоохранения Удмуртской Республики «Республиканская клиническая туберкулезная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики» (далее - БУЗ УР «РКТБ МЗ УР», Учреждение), рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда, укреплению трудовой дисциплины.

1.1.3. Правила утверждаются главным врачом БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» (далее по тексту — Работодатель), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Республиканской клинической туберкулезной больницы Удмуртской Республики, Республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации - общественной организации (далее - Профком).

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора с БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета);
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергнувшиеся 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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (статья 331 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работодателя;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

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

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

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

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

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

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

- об испытании;

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

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

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

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

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

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.8. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (статья 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам Учреждения устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (в том числе изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.12. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные статьей 266 ТК РФ обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств Работодателя (статья 266 ТК РФ).

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 69 ТК РФ).

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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 (статья 70 ТК РФ).

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество Работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда с учетом

содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (статья 351.8 ТК РФ).

2.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в отделе кадров БУЗ УР «РКТБ МЗ УР». Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в БУЗ УР «РКТБ МЗ УР». Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.14. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о Работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении Работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (статья 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.17. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.18. В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

2.19. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 Трудового Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса);

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

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

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

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса);

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

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

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

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 или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать 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 и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (статья 80 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

1) ликвидации Учреждения;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества Учреждения (в отношении руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия 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);

б) появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

7.1) непринятия Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к Работнику со стороны Работодателя.

8) совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;

10) однократного грубого нарушения руководителем Учреждения, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

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

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13.1) невыхода Работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

14) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

2.22. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, 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.

Увольнение Работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске).

Сведения о применении к Работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ включаются Работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (статья 81 ТК РФ).

2.23. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку,

подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей 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.

2.24. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса) (статья 261 ТК РФ).

2.25. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса) (статья 264.1 ТК РФ).

2.26. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ).

2.27. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления Работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о

заключении с Работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

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

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать Работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской

Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав Работников, указанных в части первой статьи 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (статья 351.7 ТК РФ).

2.28. В случае планируемого сокращения численности или штата Работников Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата педагогических Работников в летний каникулярный период;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме известить Профком. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Уведомление должно содержать информацию о планах по сокращению численности и штата Работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.29. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

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

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у Работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, 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.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа,

подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя) (статья 84.1 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 Трудового Кодекса (статья 336 ТК РФ).

2.31. 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, 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;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, 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, 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, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом 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 (статья 76 ТК РФ).

2.32. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата Работников (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.33. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения Профкома соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя (статья 82 ТК РФ).

2.34. Прекращение трудового договора может произойти и из-за обстоятельств, не зависящих от воли сторон:

- а) призыв Работника на военную службу;
- б) осуждение Работника к наказанию в соответствии с приговором суда;
- в) смерть Работника;
- г) признание Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- д) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений; катастрофа, военные действия, стихийное бедствие, эпидемии и т.д., если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

3. Основные права и обязанности Работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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 ТК 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 ТК 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- возместить Работодателю причиненный материальный ущерб;
- лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;
- медицинские работники и фармацевтические работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии;
- работать честно и добросовестно;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в учреждении, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать свое рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их функциональные обязанности;
не производить аудио, фото-, видеосъемку на территории и в зданиях больницы (Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ).

3.3. Медицинские работники обязаны:

- оказывать медицинскую помощь в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями, служебными и должностными обязанностями;
- соблюдать врачебную тайну;
- совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;
- сообщать уполномоченному должностному лицу медицинской организации информацию, предусмотренную частью 3 статьи 64 Федерального закона от 12 апреля 2010 года № 61-ФЗ "Об обращении лекарственных средств" и частью 3 статьи 96 Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- обеспечить пациентов необходимой медицинской помощью. Повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских, фармацевтических и других работников. Пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения и повышать производительность труда;
- обеспечивать безопасность нахождения пациентов в стационаре;
- следить за тем, чтобы в отделении находился только персонал, занятый на дежурстве. Запрещается персоналу, свободному от дежурства, находиться в отделении, кроме случаев производственной необходимости;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, соблюдать чистоту в отделении, кабинете и в других структурных подразделениях, а также на территории учреждения, передавать сменяющему работнику свое рабочее место и оборудование в исправном состоянии;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих и затрудняющих нормальную работу медицинских работников, а также технического персонала;
- экономно и рационально расходовать медикаменты, электроэнергию и другие материальные ресурсы. Бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде, мебели и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

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 ТК 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, требований охраны труда;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК 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 данного 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;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

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;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату два раза в месяц в следующие сроки: 23 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца, 08 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления ППО РКТЬ, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК 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;

- совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя методы стимулирования труда по конечным результатам работы, повышать качество и нормирование труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, контролировать правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, обеспечивать экономное и рациональное расходование фонда заработной платы;

- укреплять трудовую и производственную дисциплину;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и политико-воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранять потери рабочего времени, формировать стабильный трудовой коллектив. Применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение Профкома;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих, в случаях предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами. Принимаемые на работу сотрудники проходят медицинский осмотр в соответствии с законодательством. Несчастные случаи, произошедшие с персоналом, расследуются и оформляются в соответствии с законодательством;

- в пределах выделяемого финансирования обеспечить персонал больницы санитарной одеждой, специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил

обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.06.2016 № 76 (СанПиН 2.1.3.2630-10);

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой и творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников. В полной мере использовать собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности.

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по соглашению с Профкомом БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» в пределах выделяемого бюджетного финансирования.

5. Рабочее время

5.1. Рабочее время - это время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.2. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (смены) - 6 часов на основании ТК РФ, Федерального закона от 18.06.2001 №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, постановления Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», приказ МЗ РФ, Министерства ГО и ЧС РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Министерства образования, Минсельхоза РФ и ФПС от 30.05.2003 N225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

При наличии письменного согласия работника может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) в соответствии с ТК РФ.

Для Работников условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 1 и 2 степени, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (опасность инфицирования микобактериями туберкулеза) превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (смены) - 6 часов, согласно Федерального закона от 18.06.2001 №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», приказом Министерства здравоохранения РФ, Министерства ГО и ЧС РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Министерства образования, Минсельхоза РФ и ФПС от 30.05.2003 N225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования

микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе совместителям (внутренним, внешним) независимо от продолжительности смены.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.5. Ночным считается время с 22 ч. 00 мин. до 6 ч.00 мин. Порядок работы в ночное время регулируется статьей 96 ТК РФ.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины. 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 четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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.

5.6. Привлекать Работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ, только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5.7. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе - работе, выполняемой Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, допускается только с его письменного согласия и продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) 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;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

5.9. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

5.10. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до

достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.11. В БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала работы и окончания работы, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, - трудовым договором.

В учреждении, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, педагогических Работников и иных Работников, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.12. Учреждение обеспечивает непрерывную работу по оказанию медицинской помощи населению.

5.12.1. Для обеспечения оказания медицинской помощи населению в диспансерных отделениях (взрослого и детского), прием пациентов с понедельника по субботу ведут: врачи-фтизиатры участковые, врачи-фтизиатры, медицинские сестры участковые, медицинские сестры (врачебного кабинета), медицинские сестры процедурных кабинетов, врачи-рентгенологи, рентгенолаборанты, фельдшера-лаборанты, клинические лабораторные техники, лаборанты, медицинский регистратор, санитарки. Данной категории Работников устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.12.2. В стационарных отделениях для обеспечения непрерывной работы в круглосуточном режиме для Работников (медицинская сестра палатная, медицинский брат палатный, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, медицинская сестра-анестезист) устанавливается сменная работа, с предоставлением выходных дней в различные дни недели поочередно согласно установленного графика сменности.

Работа по графику сменности осуществляется в учреждении, как правило в две смены. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиками сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

При необходимости оказания непрерывной медицинской помощи, руководителями структурных подразделений для Работников может быть установлен иной режим рабочего времени по предварительному согласованию с работодателем и Профкомом.

5.13. Для Работников, работающих по графику сменности, вводится суммированный учет рабочего времени, при котором продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Учетный период при суммарном учете рабочего времени – три месяца.

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

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени - 30 часов в неделю.

Рабочее время работников с суммированным учетом рабочего времени регулируется графиками работы на месяц.

5.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

Для Работников, с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 – часовая рабочая неделя, ст. 92 ТК РФ) продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут, перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.15. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (статья 101 ТК РФ).

В учреждении устанавливается следующий режим работы:

Администрация; Административно-управленческий и вспомогательный персонал (кроме гардеробщиков, лифтеров, сторожей - вахтеров, поваров, кухонных рабочих); начальник отдела внебюджетной деятельности и врачи-специалисты; кабинет эпидемиологического мониторинга туберкулеза; организационно-методический отдел; общепольничный персонал (кроме медицинской сестры приемного покоя (медицинского брата приемного покоя));	Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с
--	---

<p>физиотерапевтический кабинет; санитарка (санитар) кабинета функциональной диагностики; бактериологическая лаборатория; врачи клинической лабораторной диагностики и биолог; кабинет медицинской профилактики туберкулеза; кабинет телемедицинских технологий; кабинет организационно-методической работы; кабинет ультразвуковой диагностики; отделение внутреннего контроля качества; кабинет медико-социальной помощи; эндоскопический кабинет; кабинет молекулярно-генетических методов исследования; врачи, медицинские сестры процедурной (медицинские братья процедурной), медицинские сестры перевязочной (медицинские братья перевязочной), медицинские сестры палатные (постовые) (медицинские братья палатные (постовые)), медицинские сестры по уходу за больными, младшие медицинские сестры по уходу за больными и санитарки, (не работающие в сменном режиме) всех стационарных отделений; операционная медицинская сестра (операционный медицинский брат), санитарка (санитар) операционного блока; врач-анестезиолог - реаниматолог; заведующие, старшие медицинские сестры (старшие медицинские братья) и сестры-хозяйки всех структурных подразделений и отделений; Все работники дневных стационаров.</p>	<p>11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Взрослое и детское диспансерное отделение: медицинские регистраторы</p>	<p>Рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, с предоставлением выходных дней по скользящему графику.</p> <p><u>1 смена</u> Начало - 7.30 Окончание— 14.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 11.00 до 13.00 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается)</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 12.30 Окончание — 19.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 14.30 до 16.30 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается).</p>

	<p>В субботу с 8.00 до 14.30 обеденный перерыв с 14.00- 14.30</p>
<p>Санитарки взрослого диспансерного отделения</p>	<p>Рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, с предоставлением выходных дней по скользящему графику.</p> <p><u>I смена</u> Начало - 7.00 Окончание— 13.30 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 10.30 до 11.30 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается)</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 12.30 Окончание — 19.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 14.30 до 16.30 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается).</p> <p>В субботу с 8.00 до 14.30 обеденный перерыв с 14.00- 14.30</p>
<p>Взрослое и детское диспансерное отделение: врачи, медицинские сестры (медицинские братья), медицинские сестры процедурной (медицинские братья процедурной); работники отделения и кабинета лучевой диагностики, клиническая лаборатория.</p>	<p>Рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, с предоставлением выходных дней по скользящему графику.</p> <p><u>I смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 11.00 до 13.00 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается)</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 12.30 Окончание — 19.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 14.30 до 16.30 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается).</p> <p>В субботу с 8.00 до 14.30 обеденный перерыв с 14.00- 14.30</p>
<p>Санитарки (санитар) стационарных отделений, в функциональные обязанности которых входит работа в буфете.</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало - 07.00 Окончание— 19.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по</p>

	истечения трех часов с начала работы.
Дежурные врачи (по стационару)	<p>По графику дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику.</p> <p>С понедельника по пятницу Начало- 18.00 Окончание -8.00, выходные и праздничные дни Начало- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Сторожа- вахтеры	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности.</p> <p>Начало работы- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Работники отдела внебюджетной деятельности: врачи, медицинские сестры, лаборант, рентгенолаборант, санитарка (кроме начальника отдела).	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 9.30 Окончание — 16.00 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
Повара и кухонные рабочие.	<p>Сменная работа с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p>Начало – 6.00 Окончание— 18.00 Обеденный перерыв составляет 30 мин. с 11.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>

<p>Работники кабинета функциональной диагностики (кроме санитарки); лифтер; медицинские сестры приемного покоя; гардеробщицы хозяйственного отдела, обслуживающие взрослый и детский диспансер.</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 11.30 Окончание — 18.00 Обеденный перерыв составляет 30 мин. перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Гардеробщик и заведующий складом хозяйственного отдела, обслуживающие пациентов стационара.</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 7.30 Окончание— 14.00 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 13.30 Окончание — 20.00 Обеденный перерыв составляет 30 мин. перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой); медицинская сестра по уходу за больными; младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка (санитар) (стационарные отделения).</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 17.00</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 17.00 Окончание — 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с</p>

	начала работы.
Медицинская сестра- анестезист	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p><u>I смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 17.00</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 17.00 Окончание — 8.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Воспитатели	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>I смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 14.30</p> <p>Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 13.30 Окончание — 20.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет 30 минут перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, не оплачивается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Воткинское отделение-поликлиника	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>I смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30</p> <p>Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 10.30 Окончание — 17.00</p> <p>Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
Обособленное структурное подразделение – Можгинский МПТД	

<p>Специалист по кадрам, секретарь-машинистка, специалист по охране труда, инженер по охране окружающей среды, инженер-системотехник, оператор электронно вычислительных машин, специалист по защите информации, специалист по закупкам, заведующий хозяйством, кладовщик, техник, администратор, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, швея, уборщик служебных помещений, электромонтер по обслуживанию оборудования, уборщик территорий, гардеробщик, лифтер, рабочий по техобслуживанию зданий, сооружений и оборудования, водитель легкового автомобиля, кастелянша</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Повар, кухонный рабочий</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю <u>1 смена</u> Начало – 6.00 Окончание— 12.00 <u>2 смена</u> Начало – 12.00 Окончание — 18.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы</p>
<p>Дежурные врачи (по стационару)</p>	<p>По графику дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику. С понедельника по пятницу Начало- 16.00 Окончание -8.00, выходные и праздничные дни Начало- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Санитарки (санитар) стационарных отделений, в функциональные обязанности которых входит работа в буфете</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало - 07.00 Окончание— 19.00</p>

	<p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой), санитарка (санитар) (стационарное отделение)</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 18.00</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 18.00 Окончание — 8.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Заведующие, врачи, старшие медицинские сестры (старшие медицинские братья), средний и младший медицинский персонал, всех структурных подразделений и отделений (не работающих в сменном режим); работники отделения лучевой диагностики, клинико-диагностическая лаборатория; все работники дневного стационара</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p>Начало - 8.00 Окончание — 14.30</p> <p>Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Диспансер</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 14.30</p> <p>Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 10.30 Окончание — 17.00</p> <p>Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
<p>Обособленное структурное подразделение – Глазовский МПТД</p>	

<p>Административно-управленческий и вспомогательный персонал (кроме сторожей-вахтеров); Медицинский статистик, помощник врача-эпидемиолога;</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Диспансерное отделение: заведующий отделением-врач-фтизиатр, врачи-фтизиатры участковые, врач-фтизиатр, старшая медицинская сестра (старший медицинский брат), медицинские сестры участковые (медицинские братья участковые), медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной), медицинская сестра (медицинский брат), медицинский регистратор, сестра-хозяйка;</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.)</p>
<p>Клинико диагностическая лаборатория и лаборатория клинической микробиологии</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало – 7.30 Окончание— 14.00 Обеденный перерыв с 11.00 -11.30, в рабочее время не включается и не оплачивается. <u>2 смена</u> Начало – 10.30 Окончание — 17.00 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
<p>Диспансерное отделение: санитарки (санитары)</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало – 7.00 Окончание— 13.30 Обеденный перерыв с 11.00 -11.30, в рабочее время не включается и не оплачивается. <u>2 смена</u></p>

	<p>Начало – 10.30 Окончание — 17.00 Обеденный перерыв с 13.00 -13.30, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
<p>Заведующий, старшая медицинская сестра (старший медицинский брат), все врачи, медицинские сестры (кроме медицинской сестры палатной (постовой), инструктор по лечебной физкультуре, сестра-хозяйка (стационара круглосуточного пребывания); Стационар дневного пребывания; Рентгеновский кабинет</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 11.30 -12.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Дежурные врачи (по стационару)</p>	<p>По графику дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику. С понедельника по пятницу Начало- 18.00 Окончание -8.00, выходные и праздничные дни Начало- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой), санитарка (санитар) (стационарное отделение)</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности <u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 18.00 <u>2 смена</u> Начало – 18.00 Окончание — 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Санитарка (санитар) стационарного отделения, в функциональные обязанности</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p>

<p>которых входит работа в буфете</p>	<p>Начало - 08.00 Окончание— 18.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Сторожа-вахтеры</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности. С понедельника по пятницу: Начало работы- 17.00 Окончание- 7.00 В выходные и праздничные дни: Дневная смена - с 7.00 до 19.00 Вечерняя смена – с 19.00 до 7.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Обособленное структурное подразделение – Сарапульский МПТД</p>	
<p>Секретарь-машинистка, специалист по кадрам</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.30 Окончание — 15.00 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Заведующий хозяйством, оператор стиральных машин, водитель автомобиля, специалист по гражданской обороне, специалист по охране труда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, делопроизводитель, уборщик служебных помещений; медицинская сестра</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено</p>

<p>(медицинский брат); заведующий лабораторией –биолог; заведующий кабинетом-врач-рентгенолог; медицинская сестра по функциональной диагностике; медицинская сестра по физиотерапии; медицинский статистик; медицинский дезинфектор;</p>	<p>иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Уборщики территории</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 6.00 Окончание — 12.30 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Кастелянша, старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 7.30 Окончание — 14.00 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Гардеробщики; администраторы</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв с 12.00 -12.30, в рабочее время не включается и не оплачивается. <u>2 смена</u> Начало – 11.30 Окончание — 18.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>

<p>Сторожа-вахтеры</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности. С понедельника по пятницу: Начало работы- 18.00 Окончание- 7.00 В выходные и праздничные дни: с 8.00 до 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Заведующий отделением – врач-фтизиатр</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 15.00 Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Врач-фтизиатр участковый, медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый), медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной); врач-рентгенолог, рентгенолаборант; лаборант, биолог</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание— 14.30 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 11.00 до 13.00 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается) <u>2 смена</u> Начало – 11.30 Окончание — 18.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, в период с 14.30 до 16.30 ч. (обед в рабочее время не включается и не оплачивается).</p>
<p>Санитарки (санитары)</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье <u>1 смена</u> Начало - 7.00</p>

	<p>Окончание— 13.30 <u>2 смена</u> Начало – 11.30 Окончание — 18.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Санитарка (клинико-диагностической лаборатории); санитарка (санитар) (рентгеновского кабинета)	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 7.00 Окончание — 13.30 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, в рабочее время не включается, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Обособленное структурное подразделение – Чуровское стационарное отделение	
Административно-управленческий и вспомогательный персонал (кроме сторожей-вахтеров, поваров, кухонных рабочих)	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 17.00 (при 36-часовой рабочей неделе окончание в 16.12) Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
Повара и кухонные рабочие	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало – 7.00 Окончание— 18.00 Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.)</p>
Сторожа-вахтеры	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности. С понедельника по пятницу: Начало работы- 18.00 Окончание- 6.00</p>

	<p>В выходные и праздничные дни: с 6.00 до 6.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой), санитарка (санитар) (стационарные отделения)</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности <u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 20.00 <u>2 смена</u> Начало – 20.00 Окончание — 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Заведующий отделением медицинской организации-врач-фтизиатр, врачи, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинских сестер палатных и санитарок стационарного отделения)</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 15.00 Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Обособленное структурное подразделение – Угловской республиканский туберкулезный санаторий</p>	
<p>Административно-управленческий и вспомогательный персонал: водитель, подсобный рабочий, слесарь-сантехник узнать по всем должностям</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 17.00 (при 36-часовой рабочей неделе окончание в 16.12) Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>

<p>Уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующий складом</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя, с продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 16.12 Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается.</p>
<p>Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат), медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу), медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 15.00 Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Санитарки (санитары) стационарного отделения, в функциональные обязанности которых входит работа в буфете</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало - 08.00 Окончание— 20.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Дежурные врачи (по стационару)</p>	<p>По графику дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику. С понедельника по пятницу Начало- 18.00 Окончание -8.00, выходные и праздничные дни Начало- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Повара и кухонные рабочие</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало – 7.00 Окончание— 18.00</p>

	Обеденный перерыв с 12.30 -13.30, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.)
Медицинские сестры палатные (постовая) (медицинский брат палатный (постовой), санитарки (санитары) (стационарные отделения)	Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности <u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 17.00 <u>2 смена</u> Начало – 17.00 Окончание — 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.
Врачи-фтизиатры, сестра – хозяйка, медицинская сестра процедурной, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор п лечебной физкультуре; КДЛ: лаборант, санитарка (санитар); Врач-рентгенолог	Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 15.00 Обеденный перерыв с 12.00 -13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).
Обособленное структурное подразделение – Республиканский санаторий для детей «Юськи» для лечения туберкулеза	
Административно – управленческий и вспомогательный персонал, уборщик служебных помещений, кладовщик (кроме юрисконсульта, уборщиков служебных помещений, работающих по графику сменности, сторожей (вахтеров), работников пищеблока)	Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 11.30 -12.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с

	11 до 13.00 ч.).
Юрисконсульт, шеф-повар	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p>Начало - 8.00 Окончание — 15.42</p> <p>Обеденный перерыв с 11.30 -12.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
Уборщики служебных помещений	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p>Начало - 08.00 Окончание— 20.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Уборщики служебных помещений	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 14.00</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 14.00 Окончание —20.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Сторожа (вахтеры) рабочее время	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 20.00</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 20.00 Окончание — 8.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило,</p>

	предоставляется по истечении трех часов с начала работы.
Повар	Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало – 6.00 Окончание— 19.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.
Кухонные рабочие	Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало – 7.00 Окончание— 19.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.
Официанты	Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности Начало – 8.00 Окончание— 20.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.
Кухонные рабочие, официанты	Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности <u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 14.00 <u>2 смена</u> Начало – 14.00 Окончание —20.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.
Фтизиатрическое отделение: врачи,	Пятидневная рабочая неделя,

<p>старшая медицинская сестра Отделение реабилитации, Общеучрежденческое отделение</p>	<p>выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв составляет – 30 минут, в период с 11.00 до 13.00, в рабочее время не включается и не оплачивается</p>
<p>Дежурные врачи</p>	<p>По графику дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику. С понедельника по пятницу Начало- 18.00 Окончание -8.00, выходные и праздничные дни Начало- 8.00 Окончание- 8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени предоставления и включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Фтизиатрическое отделение: Медицинские сестры палатные (постовая) (медицинский брат палатный (постовой), санитарки (санитары);</p>	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности <u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 20.00 <u>2 смена</u> Начало – 20.00 Окончание —8.00 Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
<p>Педагог-психолог</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье Начало - 8.00 Окончание — 14.30 Обеденный перерыв с 11.30 -12.00, в рабочее время не включается и не оплачивается (может быть установлено иное время для питания и отдыха по согласованию с Работодателем в период с 11 до 13.00 ч.).</p>
<p>Учителя, музыкальный руководитель</p>	<p>Пятидневная рабочая неделя, выходной суббота, воскресенье Продолжительность рабочей недели,</p>

	<p>ежедневной работы (смены), время начала работы и окончания работы (нормы часов) устанавливается согласно утвержденного учебного плана составленного в соответствии с действующим законодательством РФ</p> <p>Перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Воспитатель	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p><u>1 смена</u> Начало – 8.00 Окончание— 13.00</p> <p><u>2 смена</u> Начало – 16.00 Окончание – 21.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>
Библиотекарь	<p>Сменная работа, пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 30 часов в неделю, выходной суббота, воскресенье</p> <p><u>1 смена</u> Начало - 8.00 Окончание — 11.30</p> <p><u>2 смена</u> Начало - 16.00 Окончание — 19.30</p>
Помощник воспитателя	<p>Сменная работа с предоставлением выходных по графику сменности</p> <p>Начало – 8.00 Окончание— 20.00</p> <p>Обеденный перерыв составляет - 30 минут, перерыв на обед строго не регламентирован по времени, включается в рабочее время, как правило, предоставляется по истечении трех часов с начала работы.</p>

6. Время отдыха

6.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время начала перерыва для отдыха и питания в 12.00 часов и окончание в 12.30 часов. По соглашению между Работником и Работодателем может быть установлено иное время для питания в промежуток времени с 11.00 до 13.00.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания для Работников невозможно, Работодатель обеспечивает им возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Руководители структурных подразделений Учреждения устанавливают Работникам технологические перерывы продолжительностью 15 минут, но не более двух раз в день.

6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

В случае болезни работник обязан поставить в известность непосредственного руководителя по подчиненности о невыходе на работу в максимально краткие сроки и предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Работодатель должен организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

6.4. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

При сменной работе, где ведется суммированный учет рабочего времени, выходные дни Работнику предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе согласно графику сменности.

6.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день за исключением случаев, предусмотренных статьей 112 ТК РФ.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК 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 учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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 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.

6.7. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам (Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

6.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения, а по должностям устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома и учетом специальной оценки условий труда (приложение № 3 к коллективному договору).

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 21 календарный день - работникам, непосредственно занятым в рентгенодиагностике, флюорографии, (работники отделения лучевой диагностики) согласно списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 298/П-22 (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней – заведующим отделениями, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу - согласно списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 21 календарный день работникам отделения анестезиологии-реанимации – согласно списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней - всем остальным Работникам Учреждения условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени (на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями), приказа МЗ РФ, Министерства ГО и ЧС РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Министерства образования, Минсельхоза РФ и ФПС от 30.05.2003 N225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней – Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 1 степени.

6.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

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.

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.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период

нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

6.11. 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.

6.12. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

6.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

6.14. 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.

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

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

6.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом) (статья 126 ТК РФ).

6.17. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (статья 127 ТК РФ).

6.18. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

6.19. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 257 ТК РФ).

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

6.21. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

7. Поощрения за труд

7.1. За добросовестное, высокопрофессиональное исполнение трудовых обязанностей, успехи в оказании медицинской помощи населению, продолжительную и образцовую работу и иные успехи, и достижения в труде применяются следующие меры поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии или иных стимулирующих выплат;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- представляет к званию лучшего по профессии

Премирование и стимулирование работников, с учетом установленных критериев оценки деятельности или показателей качества работы, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Объявление благодарности и награждения Почетными грамотами БУЗ УР «РКТБ МЗ УР» осуществляется по ходатайству с руководителем структурного подразделения и

согласованию с Профкомом.

7.2. За особые трудовые заслуги Работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения Работника и всего коллектива.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

8.4. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

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

8.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.7. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.8. 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 Профкома.

8.9. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

8.11. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись 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.

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

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех Работников БУЗ УР «РКТБ МЗ УР». Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного лица к дисциплинарной ответственности.

9.2. Текст Правил размещается на официальном сайте БУЗ УР «РКТБ МЗ УР».

9.3. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО РКТБ
Т.В. Бузанакова
« 20 » 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»
Е.А. Тюлькина
« 20 » 2025 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ
КЛИНИЧЕСКАЯ ТУБЕРКУЛЕЗНАЯ БОЛЬНИЦА МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ», ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С
ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, С УКАЗАНИЕМ ПЕРЕЧНЯ ВРЕДНЫХ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ
ПОЛУЧЕНИЕ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ**

Основание:

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов ».

Таблица 1

№ пп	Подразделение	Перечень вредных производственных факторов	Выдача молока (да/ нет)
1	2	3	4
Административно-управленческий и вспомогательный персонал			
Администрация			
1.	Главный врач	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами	
2.	Заместитель главного врача по медицинской части		
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической		
4.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе		

5.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	
6.	Заместитель главного врача по общим вопросам	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
7.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	
8.	Заместитель главного врача по гражданской обороне и	
Планово-экономический отдел		
9.	Главный специалист	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
10.	Экономист «Ведущий»	
11.	Экономист	
Отдел автоматизированной системы управления производством (АСУП)		
12.	Начальник отдела (АСУП)	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
13.	Техник-программист	
14.	Инженер-электроник	
15.	Программист	
16.	Оператор электронно-	
Отдел по защите информации		
17.	Начальник отдела по защите	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
18.	Специалист по защите информации	
Отдел кадров		
19.	Начальник отдела кадров	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
20.	Специалист по кадрам	
21.	Инспектор по кадрам	
22.	Машинистка	
23.	Делопроизводитель	
Общебольничный немедицинский персонал		
24.	Администратор	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
25.	Специалист по охране труда I	
26.	Секретарь-машинистка	
27.	Машинистка	
Отдел контрактной службы		
28.	Начальник отдела	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
29.	Старший специалист по закупкам	
30.	Специалист по закупкам	
Юридический отдел		
31.	Начальник юридического отдела	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
32.	Юрисконсульт 1 категории	
Отдел материально-технического снабжения		

33.	Начальник отдела материально-технического снабжения	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
34.	Инженер	
35.	Техник	
36.	Телефонист	
37.	Сторож (вахтер)	
38.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	
39.	Электрогазосварщик	
40.	Плотник	
41.	Слесарь-сантехник	
42.	Столяр	
Отдел снабжения		
43.	Старший агент по снабжению	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
44.	Заведующий центральным	
45.	Заведующий складом	
46.	Подсобный рабочий	
Гараж		
47.	Начальник гаража	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
48.	Водитель автомобиля	
Хозяйственный отдел (г.Ижевск)		
49.	Начальник хозяйственного	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
50.	Мастер участка	
51.	Заведующий хозяйством	
52.	Заведующий складом	
53.	Уборщик служебных помещений	
54.	Гардеробщик	
55.	Уборщик территории	
56.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
57.	Кастелянша	
58.	Лифтер	
59.	Швея	
60.	Подсобный рабочий	
61.	Маляр	
Пищеблок (г.Ижевск)		
62.	Заведующий производством	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
63.	Повар 3 разряда	
64.	Повар 4 разряда	
65.	Кухонный рабочий	
Отдел по внебюджетной деятельности (г.Ижевск)		
66.	Начальник отдела	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или
67.	Менеджер	

68.	Кассир	подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Поликлиника		
Взрослое диспансерное отделение (г.Ижевск)		
69.	Заведующий отделения медицинской организации –	<p style="text-align: center;">Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
70.	Врач-фтизиатр	
71.	Врач-фтизиатр участковый	
72.	Старшая медицинская сестра	
73.	Медицинская сестра	
74.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
75.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	
76.	Медицинский регистратор	
77.	Сестра-хозяйка	
78.	Санитар (санитарка)	
79.	Уборщик служебных помещений	
Детское диспансерное отделение (г.Ижевск)		
80.	Заведующий отделения медицинской организации –	<p style="text-align: center;">Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
81.	Врач-фтизиатр	
82.	Врач-фтизиатр участковый	
83.	Старшая медицинская сестра	
84.	Медицинская сестра	
85.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
86.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	
87.	Медицинский регистратор	
88.	Сестра-хозяйка	
89.	Санитар	
Кабинет эпидемиологического мониторинга туберкулёза		
90.	Заведующий кабинета медицинской организации –	<p style="text-align: center;">Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
91.	Врач-фтизиатр	
92.	Врач-методист	
93.	Медицинская сестра (медицинский брат)	
Организационно-методический отдел		
94.	Заведующий организационно-методического отдела – врач-фтизиатр	<p style="text-align: center;">Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
95.	Врач-фтизиатр	
96.	Фельдшер	
Общепольничный персонал-Поликлиника		

97.	Медицинская сестра	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
98.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
99.	Помощник врача-эпидемиолога	
100.	Санитар (санитарка)	
Физиотерапевтический кабинет		
101.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
102.	Санитар (санитарка)	
Кабинет функциональной диагностики		
103.	Врач функциональной	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
104.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	
Отделение лучевой диагностики - поликлиника		
105.	Заведующий кабинета	
106.	Врач-рентгенолог	
107.	Рентгенолаборант	
108.	Санитар	
Клиническая лаборатория		
109.	Врач клинической лабораторной диагностики	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
110.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	
111.	Лаборант	
112.	Сестра-хозяйка	
113.	Санитар (санитарка)	
Бактериологическая лаборатория		
114.	Заведующий бактериологической лаборатории – врач-бактериолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
115.	Врач-бактериолог	
116.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	
117.	Лаборант	
118.	Санитар (санитарка)	
Кабинет медицинской профилактики туберкулеза (II) (г.Ижевск)		
119.	Заведующий кабинета медицинской профилактики туберкулеза – врач-методист	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
120.	Врач-методист	
121.	Медицинская сестра (медицинский брат)	
Кабинет организационно-методической работы		
122.	Врач-фтизиатр	Биологический.

123.	Медицинская сестра (медицинский брат)	<p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
124.	Медицинский статистик	
Кабинет ультразвуковой диагностики		
125.	Врач ультразвуковой диагностики	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
126.	Медицинская сестра	
127.	Санитар (санитарка)	
Отдел внутреннего контроля качества		
128.	Заведующий отдела внутреннего контроля качества – врач-	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
129.	Медицинская сестра (медицинский брат)	
Кабинет телемедицинских технологий		
130.	Заведующий кабинета телемедицинских технологий –	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
131.	Врач-методист	
132.	Врач-торакальный хирург	
133.	Медицинская сестра	
Отдел по внебюджетной деятельности		
134.	Врач-дерматовенеролог	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
135.	Врач-профпатолог	
136.	Врач-акушер-гинеколог	
137.	Врач-офтальмолог	
138.	Врач-оториноларинголог	
139.	Врач-фтизиатр	
140.	Врач-бактериолог	
141.	Врач-рентгенолог	
142.	Врач-психиатр	
143.	Медицинская сестра	
144.	Рентгенолаборант	
145.	Лаборант	
146.	Санитар	
Воткинское отделение - Поликлиника		
147.	Заведующий Воткинского отделения поликлиники – врач-фтизиатр	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
148.	Врач-фтизиатр	
149.	Врач-фтизиатр участковый	
150.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	
151.	Медицинская сестра	
152.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	

153.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковая)	
154.	Медицинский регистратор	
155.	Санитар (санитарка)	
Стационар		
Общепольничный персонал (С) (г.Ижевск)		
156.	Врач-акушер-гинеколог	<p style="text-align: center;">Биологический.</p> <p style="text-align: center;">Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
157.	Врач-офтальмолог	
158.	Врач-оториноларинголог	
159.	Врач-терапевт	
160.	Врач-фтизиатр	
161.	Врач-пульмонолог	
162.	Врач-невролог	
163.	Врач-хирург	
164.	Врач-стоматолог-терапевт	
165.	Врач-диетолог	
166.	Врач по лечебной физкультуре	
167.	Врач-психиатр-нарколог	
168.	Старшая медицинская сестра	
169.	Медицинская сестра	
170.	Медицинская сестра стерилизационной (медицинский брат стерилизационной)	
171.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	
172.	Медицинская сестра приемного покоя (медицинский брат)	
173.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
174.	Медицинский регистратор	
175.	Медицинский дезинфектор	
176.	Инструктор по лечебной	
177.	Помощник врача-эпидемиолога	
178.	Заведующий аптекой - провизор	
179.	Провизор	
180.	Сестра-хозяйка	
181.	Санитар (санитарка)	
Физиотерапевтический кабинет		
182.	Заведующий физиотерапевтического кабинета – врач-физиотерапевт	<p style="text-align: center;">Биологический.</p> <p style="text-align: center;">Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
183.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат)	
184.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	
185.	Санитар (санитарка)	

Кабинет функциональной диагностики		
186.	Заведующий кабинета функциональной диагностики – врач функциональной	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
187.	Врач функциональной	
188.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по	
189.	Санитар (санитарка)	
Стационарное хирургическое торакальное отделение		
190.	Заведующий стационарного хирургического торакального отделения – врач-торакальный	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
191.	Врач-терапевт	
192.	Врач-фтизиатр	
193.	Врач-торакальный хирург	
194.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	
195.	Операционная медицинская сестра (операционный	
196.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат	
197.	Медицинская сестра перевязочной (медицинский брат	
198.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
199.	Старшая медицинская сестра (операционная медицинская	
200.	Сестра-хозяйка	
201.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за	
202.	Санитар (санитарка)	
3 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом		
203.	Заведующий стационарным отделением медицинской организации – врач-фтизиатр	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
204.	Врач-фтизиатр	
205.	Старшая медицинская сестра	
206.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат	
207.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
208.	Сестра-хозяйка	
209.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший	
210.	Санитар (санитарка)	

4 стационарное отделение дифференциальной диагностики (г.Ижевск)		
211.	Заведующий 4 стационарного отделения дифференциальной	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
212.	Врач-фтизиатр	
213.	Старшая медицинская сестра	
214.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	
215.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
216.	Сестра-хозяйка	
217.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший)	
218.	Санитар (санитарка)	
5 стационарное отделение детское		
219.	Заведующий 5 стационарного отделения детского – врач фтизиатр	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
220.	Врач-фтизиатр	
221.	Врач-педиатр	
222.	Старшая медицинская сестра	
223.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	
224.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
225.	Воспитатель	
226.	Сестра-хозяйка	
227.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за)	
228.	Санитар (санитарка)	
6 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом		
229.	Заведующий 6 стационарного отделения д/вновь выявленных больных туберкулезом - врач-	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
230.	Врач-инфекционист	
231.	Врач-фтизиатр	
232.	Старшая медицинская сестра	
233.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат)	
234.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
235.	Сестра-хозяйка	
236.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший)	
237.	Санитар (санитарка)	

7 стационарное отделение для больных урогенитальным туберкулезом		
238.	Заведующий 7 стационарного отделения для больных урогенитальным туберкулезом–	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
239.	Врач-акушер-гинеколог	
240.	Врач-уролог	
241.	Врач-фтизиатр	
242.	Врач-травматолог-ортопед	
243.	Старшая медицинская сестра	
244.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат	
245.	Медицинская сестра перевязочной (медицинский брат	
246.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
247.	Сестра-хозяйка	
248.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший	
249.	Санитар (санитарка)	
Отделение анестезиологии-реанимации		
250.	Заведующий отделения анестезиологии-реанимации – врач-анестезиолог-реаниматолог	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
251.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	
252.	Старшая медицинская сестра	
253.	Медицинская сестра – анестезист (медицинский брат – анестезист)	
254.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за	
Кабинет лучевой диагностики		
255.	Заведующий кабинета лучевой диагностики – врач-рентгенолог	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
256.	Врач-рентгенолог	
257.	Рентгенолаборант	
258.	Санитар	
Клиническая лаборатория		
259.	Заведующий клинической лаборатории – врач клинической лабораторной диагностики	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
260.	Врач клинической лабораторной диагностики	
261.	Старший лаборант (медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) медицинский	
262.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-	
263.	Лаборант	
264.	Биолог	

265.	Санитар (санитарка)	
Кабинет молекулярно-генетических методов исследования клинической лаборатории		
266.	Врач клинической лабораторной	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
267.	Лаборант	
268.	Биолог	
Бактериологическая лаборатория		
269.	Врач-бактериолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
270.	Старший лаборант (медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант))	
271.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	
272.	Лаборант	
273.	Биолог	
274.	Санитар (санитарка)	
Эндоскопический кабинет		
275.	Заведующий эндоскопического кабинета – врач-эндоскопист	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
276.	Врач-эндоскопист	
277.	Медицинская сестра	
278.	Санитар (санитарка)	
Кабинет медико-социальной помощи		
279.	Заведующий кабинета медико-социальной помощи – врач-	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
280.	Врач-методист	
281.	Медицинская сестра	
282.	Медицинский психолог	
Воткинское стационарное отделение		
283.	Заведующий Воткинского стационарного отделения – врач-	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
284.	Врач-терапевт	
285.	Врач-фтизиатр	
286.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	
287.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	
288.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	
289.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за	
290.	Санитар (санитарка)	
Дневной стационар		

Дневное 4 стационарное фтизиатрическое отделение		
291.	Врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
292.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат)	
293.	Санитар (санитарка)	
Дневное 7 стационарное фтизиатрическое отделение		
294.	Врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
295.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат)	
296.	Санитар (санитарка)	
Воткинское стационарное отделение (дневной стационар)		
297.	Врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
298.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	
299.	Санитар (санитарка)	
Обособленное структурное подразделение – Можгинский МПТД		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Администрация		
300.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Планово-экономическая служба		
301.	Экономист	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Кадровая служба		
302.	Специалист по кадрам	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
303.	Секретарь-машинистка	
Служба охраны труда		
304.	Специалист по охране труда	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
305.	Инженер по охране окружающей среды	
Служба ИТ-специалисты		
306.	Инженер-системотехник	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или
307.	Оператор электронно-вычислительных машин	

308.	Специалист по защите информации	гельминтами
Служба организации и документационного обеспечения		
309.	Специалист по закупкам	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Пищеблок		
310.	Повар	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
311.	Кухонный рабочий	
Хозяйственный отдел		
312.	Заведующий хозяйством	Биологический. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
313.	Кладовщик	
314.	Техник	
315.	Администратор	
316.	Подсобный рабочий	
317.	Слесарь-сантехник	
318.	Швея	
319.	Уборщик служебных помещений	
320.	Электромонтер по обслуживанию оборудования	
321.	Уборщик территории	
322.	Гардеробщик	
323.	Лифтер	
324.	Рабочий по техобслуживанию зданий, сооружений и	
325.	Водитель легкового автомобиля	
326.	Кастелянша	
Общебольничный персонал		
Общебольничный медицинский персонал		
327.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
328.	Медицинский статистик	
329.	Медицинский дезинфектор	
Поликлиника		
Диспансер		
330.	Заведующий диспансерного отделения – врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
331.	Врач-фтизиатр	
332.	Врач-фтизиатр участковый	
333.	Медицинская сестра	
334.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
335.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	
336.	Медицинский регистратор	

Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
337.	Заведующий стационарного отделения медицинской	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
338.	Врач-фтизиатр	
339.	Старшая медицинская сестра	
340.	Медицинская сестра	
341.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат	
342.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	
343.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
344.	Медицинский дезинфектор	
345.	Санитар (санитарка)	
Диагностическое отделение		
Отделение лучевой диагностики		
346.	Заведующий отделением лучевой диагностики – врач-рентгенолог – врач-рентгенолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
347.	Врач-рентгенолог	
348.	Рентгенолаборант	
349.	Медицинский регистратор	
350.	Санитар (санитарка)	
Клинико-диагностическая лаборатория		
351.	Врач клинической лабораторной диагностики	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
352.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	
353.	Лаборант	
354.	Санитар (санитарка)	
Бактериологическая лаборатория		
355.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
356.	Санитар (санитарка)	
Дневной стационар		
Фтизиатрическое отделение		
357.	Врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
358.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат	
359.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат	
360.	Санитар (санитарка)	
Обособленное структурное подразделение – Глазовский МПТД		
Медицинский персонал		
Диспансерное отделение		

361.	Заведующий отделения – врач-фтизиатр	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
362.	Врач-фтизиатр	
363.	Врач-фтизиатр участковый	
364.	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	
365.	Медицинская сестра	
366.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
367.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	
368.	Медицинский регистратор	
369.	Сестра-хозяйка	
370.	Санитар (санитарка)	
Рентгеновский кабинет		
371.	Заведующий рентгеновским кабинетом – врач рентгенолог	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
372.	Рентгенолаборант	
Клинико-диагностическая лаборатория и лаборатория		
373.	Заведующий лаборатории - врач-бактериолог	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
374.	Врач-бактериолог	
375.	Фельдшер-лаборант (бактериологической)	
376.	Фельдшер-лаборант (клинико-диагностической лаборатории)	
377.	Биолог	
378.	Лаборант	
379.	Санитар (санитарка)	
Стационар круглосуточного пребывания		
380.	Заведующий отделением – врач-	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
381.	Врач-фтизиатр	
382.	Врач-оториноларинголог	
383.	Врач функциональной	
384.	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	
385.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
386.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат)	
387.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по	
388.	Медицинская сестра	
389.	Инструктор по лечебной	

390.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	
391.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский)	
392.	Сестра-хозяйка	
393.	Санитар (санитарка)	
Стационар дневного пребывания		
394.	Врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
395.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
396.	Санитар (санитарка)	
Обособленное структурное подразделение Сарапульский МПТД		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Специалисты и управленческий персонал		
397.	Заведующий хозяйством	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
398.	Специалист по кадрам	
399.	Специалист по гражданской	
400.	Специалист по охране труда	
401.	Секретарь-машинистка	
402.	Делопроизводитель	
403.	Администратор	
Прочий и вспомогательный персонал		
404.	Гардеробщик	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
405.	Уборщик территории	
406.	Уборщик служебных помещений	
407.	Оператор стиральных машин	
408.	Кастелянша	
409.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
410.	Водитель автомобиля	
411.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту	
Поликлиника		
Диспансерное отделение		
412.	Заведующий отделения – врач-	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
413.	Врач-эпидемиолог	
414.	Врач-фтизиатр участковый	
415.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	
416.	Медицинская сестра	
417.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
418.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	

419.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по	
420.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский	
421.	Медицинский статистик	
422.	Медицинский дезинфектор	
423.	Санитар (санитарка)	
Рентгеновский кабинет		
424.	Заведующий кабинетом – врач-рентгенолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
425.	Врач-рентгенолог	
426.	Рентгенолаборант	
427.	Санитар (санитарка)	
Клинико-диагностическая лаборатория		
428.	Заведующий кабинета клинико-диагностической лаборатории - биолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
429.	Лаборант	
430.	Биолог	
431.	Санитар (санитарка)	
Обособленное структурное подразделение – Чуровское		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Служба ИТ- специалистов		
432.	Специалист по защите информации	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Хозяйственный отдел		
433.	Подсобный рабочий	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
434.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
435.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Стационар		
Общепольничный медицинский персонал		
436.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
437.	Медицинский дезинфектор	
438.	Помощник врача-эпидемиолога	
439.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	
Фтизиатрическое отделение		
440.	Заведующий отделения медицинской организации –	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или
441.	Врач-фтизиатр	
442.	Врач-психиатр-нарколог	

443.	Медицинская сестра	подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
444.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
445.	Медицинская сестра палатная (постовая)	
446.	Сестра-хозяйка	
447.	Санитар (санитарка)	
Диагностические кабинеты		
Клинико-диагностическая лаборатория		
448.	Врач клинической лабораторной	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
449.	Лаборант	
Кабинет функциональной диагностики		
450.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Кабинет лучевой диагностики		
451.	Врач-рентгенолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
452.	Рентгенолаборант	
453.	Санитар (санитарка)	
Обособленное структурное подразделение Республиканский санаторий для детей «Юськи» для лечения туберкулеза		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Администрация		
454.	Заместитель главного врача по медицинской части	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-
455.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	
Хозяйственная часть		
456.	Водитель	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
457.	Лифтер	
458.	Парикмахер	
459.	Подсобный рабочий	
460.	Сторож (вахтер)	
461.	Уборщик служебных помещений	
Пищеблок		
462.	Официант	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал,

Прачечная		
463.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
464.	Швея	
Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
465.	Заведующий фтизиатрическим отделением - врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
466.	Врач-фтизиатр	
467.	Старшая медицинская сестра (акушер (акушерка), фельдшер, операционная медицинская сестра (медицинский брат),	
468.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой)	
469.	Санитар (санитарка)	
Отделение реабилитации РСД «Юськи»		
470.	Врач-клинический фармаколог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
471.	Врач-стоматолог	
472.	Врач ультразвуковой	
473.	Врач клинической лабораторной диагностики	
474.	Врач-физиотерапевт	
475.	Врач функциональной	
476.	Врач-офтальмолог	
477.	Врач оториноларинголог	
478.	Врач-педиатр	
479.	Врач-пульмонолог	
480.	Врач-невролог	
481.	Врач по лечебной физкультуре	
482.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	
483.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	
484.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский	
485.	Медицинская сестра	
486.	Инструктор по лечебной	
487.	Санитар (санитарка)	
Общеучрежденческое отделение		
488.	Врач-диетолог	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.
489.	Врач-эпидемиолог	
490.	Медицинский статистик	

491.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Школа		
492.	Библиотекарь	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
493.	Музыкальный руководитель	
494.	Учитель	
495.	Педагог-психолог	
496.	Воспитатель	
497.	Помощник воспитателя	
Обособленное структурное подразделение – Угловской республиканский туберкулезный санаторий		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Служба делопроизводства и служба IT-специалистов		
498.	Инженер электроник	Биологический. Патогенные микроорганизмы: Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
Административно-хозяйственный отдел		
499.	Заведующая складом	Биологический Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
500.	Столяр	
501.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
502.	Подсобный рабочий	
503.	Уборщик территории	
504.	Уборщик служебных помещений	
505.	Слесарь-сантехник	
506.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту	
507.	Подсобный рабочий	
508.	Водитель автомобиля	
509.	Машинист двигателей	
Пищеблок Угловского РТС		
510.	Повар 4 разряда	Биологический Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
511.	Кухонный рабочий	
Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
512.	Врач-фтизиатр	Биологический. Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека. Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами
513.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	
514.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	
515.	Сестра-хозяйка	
516.	Санитар (санитарка)	
Общеучрежденческий персонал		

517.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
518.	Старшая медицинская сестра	
519.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	
520.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский	
521.	Инструктор по лечебной	
522.	Медицинский дезинфектор	
523.	Санитар (санитарка)	
Диагностические кабинеты		
Клинико-диагностическая лаборатория		
524.	Лаборант	<p>Биологический.</p> <p>Патогенные микроорганизмы: II группа - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека.</p> <p>Инфицированный материал и материал, зараженный или подозрительный на заражение микроорганизмами III-IV групп патогенности (опасности) или гельминтами</p>
525.	Санитар (санитарка)	

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО РКТЬ


Т.В. Бузанакова
«30» мая 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»


Е.А.Тюлькина
«30» мая 2025 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ РАБОТНИКУ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК В БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»**

Основание: Статья 117, Глава 19, Раздел V, Часть III, «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (в ред. посл. изм. И доп.)

Таблица 1

№ п/п	Подразделение	Ежегодный дополнительный отпуск/ дн.
1	2	3
Администрация		
1.	Главный врач	
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	14
3.	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	14
4.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	14
5.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	14
6.	Заместитель главного врача по общим вопросам	14
7.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	14
8.	Заместитель главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе	14
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Планово-экономический отдел		
9.	Главный специалист	14
10.	Экономист «Ведущий»	14
11.	Экономист	14
Отдел автоматизированной системы управления производством (АСУП)		
12.	Начальник отдела (АСУП)	14
13.	Техник-программист	14
14.	Инженер-электроник	14
15.	Программист	14
16.	Оператор электронно-вычислительных машин	14
Отдел по защите информации		
17.	Начальник отдела по защите информации	14
18.	Специалист по защите информации	14

Отдел кадров		
19.	Начальник отдела кадров	14
20.	Специалист по кадрам «Ведущий»	14
21.	Инспектор по кадрам	14
22.	Машинистка	14
23.	Делопроизводитель	
Общебольничный немедицинский персонал		
24.	Администратор	14
25.	Специалист по охране труда	14
26.	Секретарь-машинистка	14
27.	Машинистка	14
Отдел контрактной службы		
28.	Начальник отдела	14
29.	Старший специалист по закупкам	14
30.	Специалист по закупкам	14
Юридический отдел		
31.	Начальник юридического отдела	14
32.	Юрисконсульт 1 категории	14
Отдел материально-технического снабжения		
33.	Начальник отдела материально-технического снабжения	14
34.	Инженер	14
35.	Техник	14
36.	Телефонист	14
37.	Сторож (вахтер)	14
38.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	14
39.	Электрогазосварщик	14
40.	Плотник	14
41.	Слесарь-сантехник	14
42.	Столяр	14
Отдел снабжения		
43.	Старший агент по снабжению	14
44.	Заведующий центральным складом	14
45.	Заведующий складом	14
46.	Подсобный рабочий	14
Гараж		
47.	Начальник гаража	14
48.	Водитель автомобиля	14
Хозяйственный отдел		
49.	Начальник хозяйственного отдела	14
50.	Мастер участка	14
51.	Заведующий складом	14
52.	Заведующий хозяйством	14
53.	Уборщик служебных помещений	14
54.	Гардеробщик	14
55.	Уборщик территории	14
56.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	14

57.	Кастелянша	14
58.	Швея	14
59.	Лифтер	14
60.	Подсобный рабочий	14
61.	Маляр	14
Пищеблок		
62.	Заведующий производством (шеф-повар)	14
63.	Повар 3 разряда	14
64.	Повар 4 разряда	14
65.	Кухонный рабочий (по классу 3.2. СОУТ)	14
66.	Кухонный рабочий (по классу 3.1. СОУТ)	7
Отдел по внебюджетной деятельности		
67.	Начальник отдела	14
68.	Менеджер	14
69.	Кассир	14
Поликлиника		
Взрослое диспансерное отделение		
70.	Заведующий взрослого диспансерного отделения – врач-фтизиатр	14
71.	Врач-фтизиатр	14
72.	Врач-фтизиатр участковый	14
73.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
74.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
75.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
76.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	14
77.	Медицинский регистратор	14
78.	Сестра-хозяйка	14
79.	Санитар (санитарка)	14
80.	Уборщик служебных помещений	14
Детское диспансерное отделение		
81.	Заведующий детского диспансерного отделения– врач-фтизиатр	14
82.	Врач-фтизиатр	14
83.	Врач-фтизиатр участковый	14
84.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
85.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
86.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
87.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	14
88.	Медицинский регистратор	14
89.	Сестра-хозяйка	14
90.	Санитар	14
Кабинет эпидемиологического мониторинга туберкулёза		
91.	Заведующий кабинета эпидемиологического мониторинга туберкулеза – врач-фтизиатр	14
92.	Врач-фтизиатр	14
93.	Врач-методист	14
94.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14

Организационно-методический отдел		
95.	Заведующий организационно-методического отдела – врач-фтизиатр	14
96.	Врач-фтизиатр	14
97.	Фельдшер	14
Физиотерапевтический кабинет		
98.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
99.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет функциональной диагностики		
100.	Врач функциональной диагностики	14
101.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по	14
Общебольничный персонал		
102.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
103.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
104.	Помощник врача-эпидемиолога	14
105.	Санитар (санитарка)	14
Отделение лучевой диагностики - поликлиника		
106.	Заведующий отделения лучевой диагностики – врач-рентгенолог	21
107.	Врач-рентгенолог	21
108.	Рентгенолаборант	21
109.	Санитар (санитарка)	21
Клиническая лаборатория - поликлиника		
110.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
111.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
112.	Лаборант	14
113.	Сестра-хозяйка	14
114.	Санитар (санитарка)	14
Бактериологическая лаборатория - поликлиника		
115.	Заведующий бактериологической лаборатории – врач-бактериолог	14
116.	Врач-бактериолог	14
117.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
118.	Лаборант	14
119.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет организационно-методической работы		
120.	Врач-фтизиатр	14
121.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
122.	Медицинский статистик	14
Кабинет медицинской профилактики туберкулеза		
123.	Заведующий кабинета медицинской профилактики туберкулеза – врач-	14
124.	Врач-методист	14
125.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
Кабинет ультразвуковой диагностики		
126.	Врач ультразвуковой диагностики	14
127.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
128.	Санитар (санитарка)	14
Отдел внутреннего контроля качества		

129.	Заведующий отдела внутреннего контроля качества – врач-фтизиатр	14
130.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
Кабинет телемедицинских технологий		
131.	Заведующий кабинета телемедицинских технологий – врач-методист	14
132.	Врач-методист	14
133.	Врач-торакальный хирург	14
134.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
Воткинское отделение - поликлиника		
135.	Заведующий Воткинского отделения поликлиники – врач-фтизиатр	14
136.	Врач-фтизиатр	14
137.	Врач-фтизиатр участковый	14
138.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
139.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
140.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
141.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	14
142.	Медицинский регистратор	14
143.	Санитар (санитарка)	14
Отдел по внебюджетной деятельности		
144.	Врач-дерматовенеролог	14
145.	Врач-профпатолог	14
146.	Врач-акушер-гинеколог	14
147.	Врач-офтальмолог	14
148.	Врач-оториноларинголог	14
149.	Врач-фтизиатр	14
150.	Врач-бактериолог	14
151.	Врач-рентгенолог	14
152.	Врач-психиатр	14
153.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
154.	Рентгенолаборант	14
155.	Лаборант	14
156.	Санитар	14
Стационар		
Общепольничный персонал - стационар		
157.	Врач-акушер-гинеколог	14
158.	Врач-офтальмолог	14
159.	Врач-оториноларинголог	14
160.	Врач-терапевт	14
161.	Врач-фтизиатр	14
162.	Врач-пульмонолог	14
163.	Врач-невролог	14
164.	Врач-хирург	14
165.	Врач-стоматолог-терапевт	14
166.	Врач-диетолог	14
167.	Врач по лечебной физкультуре	14
168.	Врач-психиатр-нарколог	14

169.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
170.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
171.	Медицинская сестра стерилизационной (медицинский брат стерилизационной)	14
172.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
173.	Медицинская сестра приемного покоя (медицинский брат приемного покоя)	14
174.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
175.	Медицинский регистратор	14
176.	Медицинский дезинфектор	14
177.	Инструктор по лечебной физкультуре	14
178.	Помощник врача - эпидемиолога	14
179.	Заведующий аптекой - провизор	14
180.	Провизор	14
181.	Сестра-хозяйка	14
182.	Санитар (санитарка)	14
Физиотерапевтический кабинет		
183.	Заведующий физиотерапевтического кабинета – врач-физиотерапевт	14
184.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
185.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
186.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет функциональной диагностики		
187.	Заведующий кабинета функциональной диагностики – врач функциональной диагностики	14
188.	Врач функциональной диагностики	14
189.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	14
190.	Санитар (санитарка)	14
Стационарное хирургическое торакальное отделение		
191.	Заведующий стационарного хирургического торакального отделения – врач-торакальный хирург	14
192.	Врач-терапевт	14
193.	Врач-фтизиатр	
194.	Врач-торакальный хирург	14
195.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
196.	Операционная медицинская сестра (операционный медицинский брат)	14
197.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
198.	Медицинская сестра перевязочной (медицинский брат перевязочной)	14
199.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
200.	Старшая медицинская сестра (операционная медицинская сестра)	14
201.	Сестра-хозяйка	14

202.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
203.	Санитар (санитарка)	14
3 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом		
204.	Заведующий 3 стационарным отделением для вновь выявленных больных туберкулезом – врач-фтизиатр	14
205.	Врач-фтизиатр	14
206.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
207.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
208.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
209.	Сестра-хозяйка	14
210.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
211.	Санитар (санитарка)	14
4 стационарное отделение дифференциальной диагностики		
212.	Заведующий 4 стационарного отделения дифференциальной диагностики – врач-фтизиатр	14
213.	Врач-фтизиатр	14
214.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
215.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
216.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
217.	Сестра-хозяйка	14
218.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
219.	Санитар (санитарка)	14
5 стационарное отделение детское		
220.	Заведующий 5 стационарного отделения детского – врач фтизиатр	14
221.	Врач-фтизиатр	14
222.	Врач-педиатр	14
223.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
224.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
225.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
226.	Воспитатель	56+14
227.	Сестра-хозяйка	14
228.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
229.	Санитар (санитарка)	14
6 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом		
230.	Заведующий 6 стационарного отделения для вновь выявленных больных туберкулезом - врач-фтизиатр	14
231.	Врач-инфекционист	14
232.	Врач-фтизиатр	14
233.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
234.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
235.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
236.	Сестра-хозяйка	14

237.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
238.	Санитар (санитарка)	14
7 стационарное отделение для больных урогенитальным туберкулезом		
239.	Заведующий 7 стационарного отделения для больных урогенитальным туберкулезом – врач-фтизиатр	14
240.	Врач-акушер-гинеколог	14
241.	Врач-уролог	14
242.	Врач-фтизиатр	14
243.	Врач-травматолог-ортопед	14
244.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
245.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
246.	Медицинская сестра перевязочной (медицинский брат перевязочной)	14
247.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
248.	Сестра-хозяйка	14
249.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
250.	Санитар (санитарка)	14
Отделение анестезиологии-реанимации		
251.	Заведующий отделения анестезиологии-реанимации – врач-анестезиолог-реаниматолог	21
252.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	21
253.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	21
254.	Медицинская сестра – анестезист (медицинский брат – анестезист)	21
255.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	21
Воткинское стационарное отделение		
256.	Заведующий Воткинского стационарного отделения – врач-фтизиатр	14
257.	Врач-терапевт	14
258.	Врач-фтизиатр	14
259.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
260.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
261.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
262.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
263.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет лучевой диагностики		
264.	Заведующий кабинета лучевой диагностики – врач-рентгенолог	21
265.	Врач-рентгенолог	21
266.	Рентгенолаборант	21
267.	Санитар	21
Клиническая лаборатория		
268.	Заведующий клинической лаборатории - врач клинической лабораторной диагностики	14
269.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
270.	Старший лаборант (медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) медицинский технолог	14

271.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
272.	Лаборант	14
273.	Биолог	14
274.	Санитар (санитарка)	14
Бактериологическая лаборатория		
275.	Врач-бактериолог	14
276.	Старший лаборант (старший медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант) старший медицинский технолог)	14
277.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
278.	Лаборант	14
279.	Биолог	14
280.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет молекулярно-генетических методов исследования клинической лаборатории		
281.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
282.	Лаборант	14
283.	Биолог	14
Эндоскопический кабинет		
284.	Заведующий эндоскопического кабинета – врач-эндоскопист	14
285.	Врач-эндоскопист	14
286.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
287.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет медико-социальной помощи		
288.	Заведующий кабинета медико-социальной помощи – врач-методист	14
289.	Врач-методист	14
290.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
291.	Медицинский психолог	14
Дневной стационар		
Дневное 4 стационарное фтизиатрическое отделение		
292.	Врач-фтизиатр	14
293.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
294.	Санитар (санитарка)	14
Дневное 7 стационарное фтизиатрическое отделение		
295.	Врач-фтизиатр	14
296.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
297.	Санитар (санитарка)	14
298.	Воткинское стационарное отделение (дневной стационар)	
299.	Врач-фтизиатр	14
300.	Медицинская сестра палатная (постовая) медицинский брат палатный	14
301.	Санитар	14
Обособленное структурное подразделение - Можгинский МПТД		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		

Администрация		
302.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	14
Планово-экономическая служба		
303.	Экономист	14
Кадровая служба		
304.	Специалист по кадрам	14
305.	Секретарь-машинистка	14
Служба охраны труда		
306.	Специалист по охране труда	14
307.	Инженер по охране окружающей среды	14
Служба ИТ - специалисты		
308.	Инженер-системотехник	14
309.	Оператор электронно-вычислительных машин	14
310.	Специалист по защите информации	14
Служба организации и документационного обеспечения государственных закупок		
311.	Специалист по закупкам	14
Пищеблок		
312.	Повар	14
313.	Кухонный рабочий	14
Хозяйственный отдел		
314.	Заведующий хозяйством	14
315.	Администратор	14
316.	Кладовщик	14
317.	Техник	14
318.	Уборщик служебных помещений	14
319.	Гардеробщик	14
320.	Уборщик территории	14
321.	Кастелянша	14
322.	Швея	14
323.	Подсобный рабочий	14
324.	Лифтер	14
325.	Рабочий по техобслуживанию зданий, сооружений и оборудования	14
326.	Водитель легкового автомобиля	14
327.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	14
328.	Слесарь-сантехник	14
Общепольничный персонал		
Общепольничный медицинский персонал		
329.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
330.	Медицинский статистик	14
331.	Медицинский дезинфектор	14
Поликлиника		
Диспансер		
332.	Заведующий диспансерного отделения – врач фтизиатр	14
333.	Врач-фтизиатр	14
334.	Врач-фтизиатр участковый	14
335.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14

336.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
337.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	14
338.	Медицинский регистратор	14
Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
339.	Заведующий фтизиатрическим отделением – врач-фтизиатр	14
340.	Врач-фтизиатр	14
341.	Врач-функциональной диагностики	14
342.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
343.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
344.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
345.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
346.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
347.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
348.	Санитар (санитарка)	14
Диагностическое отделение		
Отделение лучевой диагностики		
349.	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог	21
350.	Врач-рентгенолог	21
351.	Рентгенолаборант	21
352.	Медицинский регистратор	14
353.	Санитар (санитарка)	21
Клинико-диагностическая лаборатория		
354.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
355.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
356.	Лаборант	14
357.	Санитар (санитарка)	14
Бактериологическая лаборатория		
358.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
359.	Санитар	14
Дневной стационар		
Фтизиатрическое отделение		
360.	Врач-фтизиатр	14
361.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
362.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
363.	Санитар (санитарка)	14
Обособленное структурное подразделение – Глазовский МПТД		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Администрация		
364.	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	14
365.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	14
Общебольничный не медицинский персонал		
366.	Экономист	14
367.	Специалист по кадрам	14

368.	Программист	14
369.	Заведующий хозяйством	14
370.	Специалист по защите информации	14
371.	Специалист по охране труда	14
372.	Секретарь-машинистка	14
373.	Администратор	14
374.	Инженер	14
375.	Агент по снабжению	14
Хозяйственно-обслуживающий персонал		
376.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	
377.	Сторож (вахтер)	14
378.	Уборщик служебных помещений	14
379.	Дезинфектор	14
380.	Подсобный рабочий	14
381.	Уборщик территории	14
382.	Водитель автомобиля	14
383.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14
Медицинский персонал		
Общебольничный медицинский персонал		
384.	Медицинский статистик	
385.	Помощник врача-эпидемиолога	
Диспансерное отделение		
386.	Заведующий отделением – врач-фтизиатр	14
387.	Врач-фтизиатр	14
388.	Врач-фтизиатр участковый	14
389.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
390.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
391.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
392.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	14
393.	Медицинский регистратор	14
394.	Сестра-хозяйка	14
395.	Санитар (санитарка)	14
Рентгеновский кабинет		
396.	Заведующий рентгеновским кабинетом – врач рентгенолог	21
397.	Рентгенолаборант	21
Клинико-диагностическая лаборатория и лаборатория клинической микробиологии		
398.	Заведующий лаборатории - врач-бактериолог	14
399.	Врач-бактериолог	14
400.	Фельдшер-лаборант (клинико-диагностической лаборатории)	14
401.	Фельдшер-лаборант (бактериологической лаборатории)	14
402.	Лаборант	14
403.	Биолог	14
404.	Санитар (санитарка)	14
Стационар круглосуточного пребывания		
405.	Заведующий отделением – врач-фтизиатр	14

406.	Врач-фтизиатр	14
407.	Врач-оториноларинголог	14
408.	Врач функциональной диагностики	14
409.	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	14
410.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
411.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатная (постовая))	14
412.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	14
413.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
414.	Инструктор по лечебной физкультуре	14
415.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
416.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
417.	Сестра-хозяйка	14
418.	Санитарка	14
Стационар дневного пребывания		
419.	Врач-фтизиатр	14
420.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
421.	Санитар (санитарка)	14
Обособленное структурное подразделение – Сарапульский МПТД		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
	Специалисты и управленческий персонал	14
422.	Заведующий хозяйством	14
423.	Специалист по кадрам	14
424.	Специалист по гражданской обороне	14
425.	Специалист по охране труда	14
426.	Секретарь-машинистка	14
427.	Делопроизводитель	14
428.	Администратор	14
	Прочий вспомогательный персонал	
429.	Водитель автомобиля	14
430.	Гардеробщик	14
431.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14
432.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14
433.	Оператор стиральных машин	14
434.	Уборщик территории	14
435.	Уборщик служебных помещений	14
436.	Кастелянша	14
Поликлиника		
Диспансерное отделение		
437.	Заведующий отделением – врач-фтизиатр	14
438.	Врач-эпидемиолог	14
439.	Врач-фтизиатр участковый	14
440.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
441.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
442.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
443.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	14

444.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	14
445.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
446.	Медицинский статистик	14
447.	Медицинский дезинфектор	14
448.	Санитар (санитарка)	14
Рентгеновский кабинет		
449.	Заведующий кабинетом – врач-рентгенолог	21
450.	Врач-рентгенолог	21
451.	Рентгенолаборант	21
452.	Санитар (санитарка)	21
Клинико-диагностическая лаборатория		
453.	Заведующий лабораторией биолог	14
454.	Лаборант	14
455.	Биолог	14
456.	Санитар (санитарка)	14
Обособленное структурное подразделение Республиканский санаторий для детей «Юськи» для лечения туберкулеза		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Администрация		
457.	Заместитель главного врача по медицинской части	14
458.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	14
Хозяйственная часть		
459.	Водитель автомобиля	14
460.	Лифтер	14
461.	Парикмахер	14
462.	Подсобный рабочий	14
463.	Слесарь-сантехник	14
464.	Сторож (вахтер)	14
465.	Уборщик служебных помещений	14
466.	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	14
Пищеблок		
467.	Шеф-повар	14
468.	Повар	14
469.	Официант	14
Прачечная		
470.	Машинист по стирке и ремонту одежды	14
471.	Швея	14
Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
472.	Заведующий фтизиатрическим отделением – врач-фтизиатр	14
473.	Врач-фтизиатр	14
474.	Старшая медицинская сестра (акушер (акушерка), фельдшер, операционная медицинская сестра (медицинский брат), зубной техник	14
475.	Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	14
476.	Санитар (санитарка)	14
Отделение реабилитации		

477.	Врач-клинический фармаколог	14
478.	Врач-стоматолог	14
479.	Врач-офтальмолог	14
480.	Врач оториноларинголог	14
481.	Врач-педиатр	14
482.	Врач-пульмонолог	14
483.	Врач-невролог	14
484.	Врач-физиотерапевт	14
485.	Врач по лечебной физкультуре	14
486.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
487.	Врач ультразвуковой диагностики	14
488.	Врач функциональной диагностики	14
489.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	14
490.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14
491.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
492.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
493.	Инструктор по лечебной физкультуре	14
494.	Санитар (санитарка)	14
Общеучрежденческое отделение		
495.	Врач-диетолог	14
496.	Врач-эпидемиолог	14
497.	Медицинский статистик	14
498.	Медицинская сестра по профилактике (медицинский брат по профилактике)	14
499.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
Школа		
500.	Библиотекарь	14
501.	Музыкальный руководитель	14
502.	Учитель	14
503.	Педагог-психолог	14
504.	Воспитатель	14
505.	Помощник воспитателя	14
Обособленное структурное подразделение – Угловской республиканский туберкулезный		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Кадровая служба и служба по охране труда		
506.	Специалист по кадрам	7
Служба делопроизводства и служба IT-специалистов		
507.	Инженер-электроник	7
Административно-хозяйственный отдел		
508.	Заведующий хозяйством	14
509.	Заведующий складом	14
510.	Столяр	7
511.	Уборщик служебных помещений	7
512.	Машинист по стирке и ремонту одежды	7
513.	Подсобный рабочий	7
514.	Уборщик территории	7
515.	Слесарь-сантехник	7
516.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7

517.	Машинист двигателей внутреннего сгорания	7
518.	Водитель автомобиля	14
Пищеблок		
519.	Повар 4 разряда	7
520.	Кухонный рабочий	7
Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
521.	Врач-фтизиатр	14
522.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	14
523.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
524.	Сестра-хозяйка	14
525.	Санитар (санитарка)	14
Общемедицинский персонал		
526.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	14
527.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
528.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
529.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
530.	Инструктор по лечебной физкультуре	14
531.	Медицинский дезинфектор	14
532.	Санитар (санитарка)	14
Диагностические кабинеты		
Клинико-диагностическая лаборатория		
533.	Лаборант	14
534.	Санитар (санитарка) Обособленное структурное подразделение – Чуровское	14
Обособленное структурное подразделение – Чуровское стационарное отделение		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Служба делопроизводства и служба IT-специалистов		
535.	Инженер-электроник	7
536.	Специалист по защите информации	7
Хозяйственный отдел		
537.	Заведующий хозяйством	7
538.	Уборщик служебных помещений	7
539.	Уборщик территории	7
540.	Машинист по стирке и ремонту одежды	7
541.	Подсобный рабочий	7
542.	Сторож (вахтер)	7
543.	Водитель автомобиля	7
544.	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	7
545.	Плотник	7
546.	Слесарь-сантехник	7
547.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
548.	Машинист двигателей внутреннего сгорания	7
Пищеблок		
549.	Повар 4 разряда	7
550.	Кухонный рабочий	7
Стационар		

Общебольничный персонал		
551.	Врач-диетолог	14
552.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	14
553.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	14
554.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	14
555.	Медицинский дезинфектор	14
556.	Инструктор по трудовой терапии	14
557.	Инструктор по лечебной физкультуре	14
558.	Помощник врача-эпидемиолога	14
Организационно-методический отдел		
559.	Медицинский статистик	14
Фтизиатрическое отделение		
560.	Заведующий отделения медицинской организации - врач-фтизиатр	14
561.	Врач-фтизиатр	14
562.	Врач-психиатр-нарколог	14
563.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	14
564.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
565.	Медицинская сестра палатная (постовая)(медицинский брат палатный (постовой)	14
566.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	14
567.	Сестра-хозяйка	14
568.	Санитар (санитарка)	14
Диагностические кабинеты		
Клинико-диагностическая лаборатория		
569.	Врач клинической лабораторной диагностики	14
570.	Лаборант	14
571.	Санитар (санитарка)	14
Кабинет функциональной диагностики		
572.	Медицинская сестра (медицинский брат)	14
Кабинет лучевой диагностики		
573.	Врач-рентгенолог	21
574.	Рентгенолаборант	21
575.	Санитар (санитарка)	21

**Приложение № 4
к Коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО РКТБ
Т.В. Бузанакова
2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач БУЗ УР «РКТБ МЗ УР
Е.А. Тюлькина
«30» мая 2025 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ РАБОТНИКУ ПРАВО НА ЛЬГОТНОЕ ПЕНСИОННОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ В БУЗ УР «РКТБ МЗ УР»**

Основание: Федеральный закон РФ от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ, Глава VI, ст.27; ПОСТАНОВЛЕНИЕ КАБИНЕТА МИНИСТРОВ СССР от 26 января 1991 г. № 10, Список № 1, вид производства: « XIX. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения», Список № 2, вид производства «XXIV. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения», вид работ: а) в туберкулезных и инфекционных учреждениях, отделениях, кабинетах».

Таблица 1

№ п/п	Подразделение	Льготное пенсионное обеспечение / (Список № 1/ Список № 2)
1	2	3
Отдел материально-технического снабжения		
1.	Электрогазосварщик	Список № 1
Поликлиника		
Общепольничный персонал		
2.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
3.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
4.	Помощник врача-эпидемиолога	Список № 2
5.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Взрослое диспансерное отделение		
6.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
7.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
8.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
9.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Детское диспансерное отделение		
10.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
11.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
12.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
13.	Санитар	Список № 2
Отделение лучевой диагностики - поликлиника		

14.	Заведующий отделения медицинской организации – врач-рентгенолог	Список № 1
15.	Врач-рентгенолог	Список № 1
16.	Рентгенолаборант	Список № 1
17.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Организационно-методический отдел		
18.	Фельдшер	Список № 2
Общебольничный персонал - поликлиника		
19.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
20.	Помощник врача-эпидемиолога	Список № 2
21.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Физиотерапевтический кабинет		
22.	Старшая медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Список № 2
23.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Список № 2
24.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Кабинет функциональной диагностики		
25.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	Список № 2
26.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Стационар		
Общебольничный персонал (С)		
27.	Медицинская сестра приемного покоя (медицинский брат приемного покоя)	Список № 2
28.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
29.	Медицинский дезинфектор	Список № 2
Стационарное хирургическое торакальное отделение (СХТО)		
30.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
31.	Операционная медицинская сестра (операционный медицинский брат)	Список № 2
32.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
33.	Медицинская сестра перевязочной (медицинский брат перевязочной)	Список № 2
34.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
35.	Старшая медицинская сестра (операционная медицинская сестра)	Список № 2
36.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	Список № 2
37.	Санитар (санитарка)	Список № 2
3 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом		
38.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
39.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
40.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
41.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	Список № 2
42.	Санитар (санитарка)	Список № 2
4 стационарное отделение дифференциальной диагностики		
43.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2

44.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
45.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
46.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский бра по уходу за больными)	Список № 2
47.	Санитар (санитарка)	Список № 2
5 стационарное отделение детское		
48.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
49.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
50.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
51.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	Список № 2
52.	Санитар (санитарка)	Список № 2
6 стационарное отделение для вновь выявленных больных туберкулезом		
53.	Врач-инфекционист	Список № 2
54.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
55.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
56.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
57.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	Список № 2
58.	Санитар (санитарка)	Список № 2
7 стационарное отделение для больных урогенитальным туберкулезом		
59.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
60.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
61.	Медицинская сестра перевязочной (медицинский брат перевязочной)	Список № 2
62.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
63.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	Список № 2
64.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Отделение анестезиологии-реанимации		
65.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
66.	Медицинская сестра – анестезист (медицинский брат – анестезист)	Список № 2
67.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (младший медицинский брат по уходу за больными)	Список № 2
Кабинет лучевой диагностики		
68.	Заведующий кабинета медицинской организации – врач-рентгенолог	Список № 1
69.	Врач-рентгенолог	Список № 1
70.	Рентгенолаборант	Список № 1
71.	Санитар	Список № 2
Бактериологическая лаборатория (С)		
72.	Старший лаборант (старший медицинский лабораторный техник (старший фельдшер-лаборант) старший медицинский технолог)	Список № 2
Эндоскопический кабинет (С)		
73.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2

74.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Кабинет медико-социальной помощи (С)		
75.	Заведующий кабинета медицинской организации – врач-методист	Список № 2
76.	Врач-методист	Список № 2
Дневной стационар		
Дневное 4 стационарное фтизиатрическое отделение		
77.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
78.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Дневное 7 стационарное фтизиатрическое отделение		
79.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
80.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Воткинское стационарное отделение (дневной стационар)		
81.	Врач-фтизиатр	Список № 2
82.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
83.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Воткинское отделение - поликлиника		
84.	Заведующий Воткинского отделения поликлиники – врач-фтизиатр	Список № 2
85.	Врач-фтизиатр	Список № 2
86.	Врач-фтизиатр участковый	Список № 2
87.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
88.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
89.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	Список № 2
90.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
91.	Медицинский регистратор	Список № 2
92.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Воткинское стационарное отделение		
93.	Заведующий Воткинского стационарного отделения – врач-фтизиатр	Список № 2
94.	Врач-фтизиатр	Список № 2
95.	Врач-терапевт	Список № 2
96.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
97.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
98.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат)	Список № 2
99.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Список № 2
100.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Можгинский МПТД		
Общепольничный персонал		
Общепольничный медицинский персонал		
101.	Медицинский дезинфектор	Список № 2
Поликлиника		
Диспансер		
102.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2

103.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
104.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
Стационар		
Фтизиатрическое отделение		
105.	Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	Список № 2
106.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Список № 2
107.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
108.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
109.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Диагностическое отделение		
Отделение лучевой диагностики		
110.	Заведующий отделением лучевой диагностики - врач-рентгенолог	Список № 1
111.	Врач-рентгенолог	Список № 1
112.	Рентгенолаборант	Список № 1
113.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Клинико-диагностическая лаборатория		
114.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Бактериологическая лаборатория		
115.	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	Список № 2
116.	Лаборант	Список № 2
117.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Дневной стационар		
Фтизиатрическое отделение		
118.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
119.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
120.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Обособленное структурное подразделение – Глазовский МПГД		
Диспансерное отделение		
121.	Заведующий отделения – врач-фтизиатр	Список № 2
122.	Врач-фтизиатр	Список № 2
123.	Врач-фтизиатр участковый	Список № 2
124.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
125.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
126.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
127.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
128.	Сестра-хозяйка	Список № 2
129.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Рентгеновский кабинет		
130.	Заведующий кабинета медицинской организации – врач рентгенолог	Список № 1
131.	Рентгенолаборант	Список № 1
Клинико-диагностическая лаборатория и лаборатория клинической микробиологии		
132.	Заведующий лаборатории - врач-бактериолог	Список № 2
133.	Врач-бактериолог	Список № 2
134.	Фельдшер-лаборант (бактериологической лаборатории)	Список № 2
135.	Фельдшер-лаборант (клинико-диагностической лаборатории)	Список № 2

136.	Биолог	Список № 2
137.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Стационар круглосуточного пребывания		
138.	Заведующий отделением – врач-фтизиатр	Список № 2
139.	Врач-фтизиатр	Список № 2
140.	Врач-оториноларинголог	Список № 2
141.	Врач функциональной диагностики	Список № 2
142.	Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	Список № 2
143.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
144.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
145.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
146.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	Список № 2
147.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
148.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетическая)	Список № 2
149.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Список № 2
150.	Инструктор по лечебной физкультуре	Список № 2
151.	Сестра-хозяйка	Список № 2
152.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Обособленное структурное подразделение – Сарапульский МПТД		
Диспансерное отделение		
153.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
154.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
155.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
156.	Медицинская сестра участковая (медицинский брат участковый)	Список № 2
157.	Медицинская сестра участковая (села) (медицинский брат участковый (села))	Список № 2
158.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	Список № 2
159.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Список № 2
160.	Медицинский дезинфектор	Список № 2
161.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Рентгеновский кабинет		
162.	Врач-рентгенолог	Список № 1
163.	Рентгенолаборант	Список № 1
164.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Обособленное структурное подразделение – Республиканский санаторий для детей «Юськи» для лечения туберкулеза		
Административно-управленческий и вспомогательный персонал		
Администрация		
165.	Главная медицинская сестра (главный медицинский брат)	Список № 2
Фтизиатрическое отделение		
166.	Врач-фтизиатр	Список № 2
167.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2

168.	Медицинская сестра палатная (медицинский брат палатный)	Список № 2
169.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Отделение реабилитации		
170.	Врач оториноларинголог	Список № 2
171.	Врач-педиатр	Список № 2
172.	Врач по лечебной физкультуре	Список № 2
173.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	Список № 2
174.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
175.	Инструктор по лечебной физкультуре	Список № 2
Общеучрежденческий персонал		
176.	Врач-диетолог	Список № 2
177.	Медицинский статистик	Список № 2
Школа		
178.	Музыкальный руководитель	Список № 2
179.	Учитель	Список № 2
180.	Воспитатель	Список № 2
Обособленное структурное подразделение – Угловской республиканский туберкулезный санаторий		
Административно-хозяйственный отдел		
181.	Машинист кочегар котельной	Список № 1
Фтизиатрическое отделение		
182.	Медицинская сестра палатная (постовая) (медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
183.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
184.	Сестра-хозяйка	Список № 2
185.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Общемедицинский персонал		
186.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат по массажу)	Список № 2
187.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
188.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	
189.	Инструктор по лечебной физкультуре	Список № 2
190.	Медицинский дезинфектор	Список № 2
191.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Диагностические кабинеты		
Клинико-диагностическая лаборатория		
192.	Лаборант	Список № 2
193.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Обособленное структурное подразделение - Чуровское стационарное отделение		
Общебольничный медицинский персонал		
194.	Врач-диетолог	Список № 2
195.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	Список № 2
196.	Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	Список № 2
197.	Медицинский дезинфектор	Список № 2
198.	Помощник врача-эпидемиолога	Список № 2
199.	Медицинская сестра по физиотерапии (медицинский брат по физиотерапии)	Список № 2
Организационно-методический отдел		

200.	Медицинский статистик	Список № 2
Фтизиатрическое отделение		
201.	Старшая медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
202.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Список № 2
203.	Медицинская сестра палатная (постовая)(медицинский брат палатный (постовой))	Список № 2
204.	Медицинская сестра процедурной (медицинский брат процедурной)	Список № 2
205.	Сестра-хозяйка	Список № 2
206.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Клинико-диагностическая лаборатория		
207.	Лаборант	Список № 2
208.	Санитар (санитарка)	Список № 2
Кабинет функциональной диагностики		
209.	Медицинская сестра по функциональной диагностике (медицинский брат по функциональной диагностике)	Список № 2