

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ  
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ВИДОВ  
МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ №2 «СУЛДА»

на период с 2015-2018 г.г.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**


Руководитель БУ РК «Республиканский  
центр специализированных видов  
медицинской помощи № 2 «Сулда»

  
З.С. Багырова



**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Представитель профсоюзного комитета  
БУ РК «Республиканский центр  
специализированных видов  
медицинской помощи № 2 «Сулда»

  
В.В. Кочгурова

г. Элиста.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения, в БУ РК «Республиканский центр специализированных видов медицинской помощи №2 «Сулда» (далее Центр)

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Центра.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются БУ РК «Республиканский центр специализированных видов медицинской помощи №2 «Сулда» в лице руководителя Батыровой З.С. именуемой в дальнейшем Работодатель, и Работники Центра в лице председателя профкома Кочгуровой В.В.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон и преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда, его оплаты, других разделах, определенных сторонами, действующих в Центре.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить или изменить выполнение взятых на себя обязательств. В случае реорганизации Центра права и обязанности по Договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Центра, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Центром по производству необходимости могут быть привлечены работники по договору гражданско-правового характера. Оплата за выполненные работы по договору производится из внебюджетных источников.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

## 2. Трудовые отношения и трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. **Трудовые отношения** - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, другими соглашениями и трудовым договором (эффективным контрактом) (ст.15 ТК РФ).

2.2. **Трудовой договор (эффективный контракт)** заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ ст.57, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Работодатель и Представительный орган работников пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный

срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня фактического начала работы работника издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с Коллективным договором организации и данным приказом под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен со следующими внутренними нормативными актами:

- правилами внутреннего трудового распорядка,
- должностной инструкцией,
- инструкцией по охране труда,
- правилами пожарной безопасности,
- устав организации,
- положение о персональных данных.

2.6. В трудовом договоре (Эффективный контракт) указываются:

- фамилия, имя, отчество, работника и наименование Центра, заключивших трудовой договор;

- существенные условия трудового договора:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием Центра или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия:

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.8. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ).

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

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ "О занятости населения в РФ" и статьями 178-181 ТК РФ.

2.11. Центр и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

В связи с этим Центр не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (Эффективный контракт)

2.12. Центр обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять общему собранию (профкому в лице его председателя) проекты приказов о сокращении численности

и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- многодетные и малоимущие;
- имеющие большой стаж работы;
- имеющие почетные звания и награды.

2.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников администрация обязана предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Центре, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда», сокращением численности или штата работники предупреждаются администрацией персонально и уведомляют не менее чем за 2 месяца до увольнения. Центр с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Центра, кроме случаев ликвидации Центра. В этом случае Центр (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой, с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.16. В целях использования внутриучрежденческих резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает наем новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий высвобождения работников.

2.17. Центр обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию (не реже одного раза в 5 лет), пройти переобучение или приобрести другую профессию. Повышение квалификации медицинских работников может финансироваться за счет юридических и (или) физических лиц. В случае переобучения и переподготовки кадров по инициативе Работодателя расходы несет работодатель.

### 3. Рабочее время

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Центра и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Работникам Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

3.3. Продолжительность рабочего времени составляет:

- для основного персонала – 39 часов; (1,0 ставки – 7,48 ч. начало рабочего дня с 8-00ч. до 16-00ч., 0,5 ст. – 3,54ч.)

- для прочего персонала (административно-хозяйственная часть, бухгалтерия и прочие) – 40 часов в неделю (1,0 ставка – 8 часовая рабочая неделя), начало рабочего дня с 8-00ч. до 17-00, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00ч.

3.4. Все виды работ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выполняются в пределах 6-часового рабочего дня при 6 часовой рабочей неделе.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей не рабочему праздничному дню, как при нормальном, так и при сокращенном рабочем времени, уменьшается на один час.

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

3.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (внутреннее совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

3.8. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в Центре по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке совместительства.

3.9. Осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в объеме не более 300 часов в год, установленного приказом Министра труда и социального развития РФ № 41 от 30.06.03г. «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» совместительством не является.

3.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

3.11. В Центре устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- для всех работников БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- для работников, работающих посменно (сторожа) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.12. В Центре для всех работников работа начинается в 8 часов утра.

3.13. 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 нормальной продолжительности рабочего времени. В Центре для следующих работников установлен ненормированный рабочий день:

- руководитель;
- заместители руководителя;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер, экономист;
- заведующий хозяйством.
- юрист
- главная медсестра
- водители

3.14. В Центре для отдельных работников, сторожей, вводится режим сменной работы. Сменная работа - работа в три смены.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности согласовываются с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц.

Переход одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждый день в часы, определенные графиками сменности.

Оставлять работу до прихода сменяющего работника запрещается.

В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

При работе посменно вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом является 6 месяцев.

3.15. Центр обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Для учета использования рабочего времени работников, контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, получения данных об отработанном времени, расчета заработной платы применяется табель учета рабочего времени.

#### 4. Время отдыха

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

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Перерыв на обед в Центре для всех работников, кроме работников, осуществляющих лечебную деятельность и работающих посменно, устанавливается с 12.00 до 13.00 часов. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

4.4. Предоставлять работникам, по их заявлению краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы:

- в дни юбилея работника (50,55,60, 65,70 лет) - 1 день;
- при вступлении в брак работника или его детей - 3 дня;
- при рождении ребенка или внуков 1 день;
- по случаю смерти родителей, детей, мужа, жены, брата, сестры, бабушки, бабушки, родителей, супруга - 3 дня;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день.

4.5. Предоставлять к ежегодному отпуску (28 календарных дней), дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением Правительства РК от 8.05.2003 г. № 121 (ст. 119 ТК РФ)

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

4.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Центра допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом и графиком рабочего времени.

4.8. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

4.9. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные дни отпуска.

4.12. Работникам предоставляется дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск, если работник не имеет периодов временной нетрудоспособности, отпусков без содержания, дисциплинарных взысканий в течение календарного года.

4.13. Для работников, занятых на работе с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.14. Работникам, получавшим путевки на лечение в профсоюзном комитете, отпуск предоставляется в соответствии со сроком, указанным в путевке.

## 5. Оплата труда

5.1. Заработную плату работнику Центра устанавливается трудовым договором (Эффективный контракт) и в соответствии с Положением об оплате труда БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» согласованного с Профсоюзным комитетом и утвержденного приказом Руководителя БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда».

Система оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Работодатель заключает с работником трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективный контракт), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.4. Ответственность за своевременную и соответствующую требованиям законодательства оплату труда работников несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.5. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

5.5.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

5.5.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени

либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.7. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

5.8. Производить выплату заработной платы в денежной форме (рублях).

5.9. Производить выплату зарплаты с 1 по 5 числа каждого месяца: при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне ст.(136 ТК РФ).

5.10. Производить выплаты компенсационного характера (доплата за условия труда, выплаты работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) на основании результата специальной оценки условий труда

5.11. Выдавать всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. В случае установления факта неправильной оплаты труда обеспечить выплату работнику всей причитающейся суммы за все время.

5.12. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативных документов Правительств РФ и РК, приказов МЗ РФ и РК.

5.13. Производить повышение окладов на 15,20,25,30% за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.

5.14. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать дополнительные выплаты к должностному окладу за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- При наличии второй квалификационной категории - 10%
- При наличии первой квалификационной категории - 20%
- При наличии высшей квалификационной категории - 30%

5.15. Работникам структурных подразделений, привлекаемых для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и т.д., производить повышение окладов в установленных размерах за практически отработанное время в особых условиях.

5.16. Выплачивать работникам надбавки за непрерывный стаж работы.

5.17. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы.

5.18. При наличии средств по согласованию с Профсоюзным комитетом БУ РК «РЦСВМП №2«Сулда»:

- выплачивать надбавки за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, напряженность в труде на основании представления руководителя зав.отделений БУ РК «РЦСВМП №2«Сулда»;
- производить премирование работников;
- производить выплату вознаграждения по итогам работы за год, месяц, квартал, полугодие:



- устанавливать иные выплаты стимулирующего характера или увеличивать размер выплат компенсационного характера.
- 5.19. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ)
- 5.20. Исчисление заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст.139 ТК РФ.
- 5.21. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 5.22. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профсоюзного комитета при решении вопросов реализации трудовых прав работников.
- 5.23. В целях укрепления трудовой дисциплины работников стороны пришли к соглашению, что при вынесении дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) прекращается выплата надбавок стимулирующего характера к должностному окладу (ст. 192 ТК РФ) на срок действия дисциплинарного взыскания, но не более одного года.
- 5.24. В случае введения изменений размеров заработной платы, работодатель обязан предупредить работника об этом за 2 месяца.
- 5.25. Привлекать Профсоюзный комитет к:
- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
  - проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности. О результатах информировать трудовой коллектив.

## **6. Льготы и компенсации.**

- 6.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется ассигновать из внебюджетных средств (при их наличии), бюджетных средств и средств профсоюзного комитета соответственно:
- материальную помощь работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в т.ч. получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийных бедствий, перенесшим сложную операцию, смерти ближайших родственников ( мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра ).
  - Приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря
  - Приобретение путевок на санаторно-курортное лечение
- 6.2. Работодатель обязуется премировать работников по достижению ими пенсионного возраста: женщинам – 55 лет; мужчинам – 60 лет; при непрерывном стаже работы свыше 10 лет при наличии финансовых бюджетных и внебюджетных средств.
- 6.3. Оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзного комитета:
- Дню пожилых людей.
  - Дню инвалидов.

Предельный размер материальной помощи за счет бюджетных средств не более 2-х должностных окладов в год.

## **7. Условия труда. Охрана и безопасность труда.**

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

7.3. Безопасные условия труда - условия, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

7.4. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Центре возлагаются на Работодателя, который обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (обследований);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Центр обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.7. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в Центре имеется должность инженер по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.8. В случае грубых нарушений со стороны Центра нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.9. Условия труда, предусмотренные трудовым договором должны соответствовать требованиям охраны труда. В этих целях в Центре по установленным нормам и с учетом имеющихся возможностей оборудуются санитарно-бытовые помещения.

7.10. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Центр обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;
- установить перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- проводить другие мероприятия.

7.11. Работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

7.12. Проводить за счет средств БУ РК «Республиканский центр специализированных видов медицинской помощи №2 «Сулда» обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.

7.13. Обеспечивает своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными отраслевыми нормами (В.С.Шидловский, Сборник нормативных документов, Москва, 2003г.)

## 8. Материальная ответственность сторон коллективного договора

8.1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность Центра перед работником не может быть ниже, а работника перед Центром выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

**8.3.** Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

**8.4.** Материальная ответственность стороны договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

**8.5.** Центр несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**8.6.** Центр обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Центра от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Центром выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

**8.7.** При нарушении Центром установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Центр обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплат работнику более чем на три месяца денежная компенсация, выплачиваемая работнику, составляет минимальную заработную плату, предусмотренную настоящим Коллективным договором, если иное не предусмотрено в трудовом договоре, но не менее установленной Трудовым кодексом России.

**8.8.** Работник обязан возместить Центру причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц), находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

**8.9.** Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у Центра в результате нанесенного работником ущерба иным лицам.

**8.10.** Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Центром обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В случае если работник обнаружит, что вверенное ему имущество хранится в ненадлежащих условиях, работник обязан немедленно письменно сообщить об этом Работодателю.

**8.11.** Центр имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

**8.12.** За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или федеральными законами.

**8.13.** Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или федеральными законами (ст.243 тк рф)

**8.14.** Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного имущества, заключаются со следующими работниками:

- главная медицинская сестра;
- старшие медицинские сестры отделений;
- сестра – хозяйка;
- начальник по хозяйственной части;
- бухгалтер по финансовому учету;
- сторожа.

**8.15.** Размер ущерба, причиненного Центру при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества, если Федеральным законом не установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

**8.16.** До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками Центр обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки Центр создает комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом России.

**8.17.** Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации Центра. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Центру ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении Центром установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде.

Работник, виновный в причинении ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично. По согласованию сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Центру письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией отделений и служб;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников (ст.53 ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10.5.** Признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

**10.6.** В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование ' оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс), средства связи (телефон, Интернет), уборку помещений и ремонт оргтехники, (ст.377 ТК РФ , ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

**10.7.** Отчисляет денежные средства на счет Профсоюзного комитета на культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу, при наличии денежных средств (ст.377 ТК РФ).

**10.8.** Выделяет оплачиваемое время 3 часа в неделю для выполнения профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

**10.9.** Освобождает членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10.10.** Освобождает от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, с сохранением среднего заработка, (ст.370 ТК, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10.11.** При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами профсоюзов, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной организации профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников безналичным путем.(ст.370 ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10.12.** По письменному заявлению работников, не являющимися членами профсоюза, работодатель перечисляет на счет первичной организации профсоюза денежные средства в размере 2% из их заработной платы безналичным путем (ст.370 и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10.13.** Члены профсоюза БУ «РЦСВМП» имеют приоритет при направлении на санаторно-курортное лечение работников и их детей, приобретение билетов на культурно массовые мероприятия, получение детских новогодних подарков и награждении работников.

Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы. (ст. 374 ТК РФ).

**10.14.** Не вмешиваться в деятельность профсоюзов, не предпринимать попыток, повлиять на принятие работниками решений:

- о создании профсоюза, вступлении в члены профсоюза или выходе из него;
- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур или формировании профорганов и представителей работников.

**10.15** Работодатель обязуется:

- не увольнять с работы по инициативе администрации членов Профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации отделений и служб или совершения ими виновных действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения;
- не подвергать дисциплинарному взысканию членов Профсоюзного комитета без согласия Профсоюзного комитета, а не освобожденного председателя Профсоюзного комитета и его заместителя без согласия Республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения РК.
- в течении 3-х лет не увольнять по инициативе администрации членов Профсоюзного комитета после их переизбрания.

## **11. Обеспечение социальных гарантий работников БУ РК «Республиканский центр специализированных видов медицинской помощи №2 «Сулда»**

**11.1.** Работодатель обязуется:

- Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).
- Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- Своевременно перечислять средства в страховые Фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
- Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в пенсионный Фонд.
- Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.
- Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.
- Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

**11.2.** Работодатель обязуется:

- предоставлять разовую денежную помощь уходящим на пенсию работникам, проработавшим в Центре не менее 10 лет в размере 1 МРОТ
- предоставлять частичную компенсацию ритуальных услуг, похорон 1 МРОТ.
- оказывать материальную помощь работникам по необходимости в размере не менее 1 МРОТ.

**11.3. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства членам профсоюза пропорционально денежным отчислениям:**

- на частичную компенсацию ритуальных услуг, похорон 1 МРОТ.

## **12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.**

**12.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах:**

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)
- невыполнение условий коллективного договора.(ст.54 ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

## **13. Защита персональных данных работников**

**13.1. Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.**

**Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.**

**13.2. Обработка персональных данных в Центре осуществляется в соответствии с законодательством, Положением о защите персональных данных работников, являющимся приложением настоящего Коллективного договора.**

## **14. Заключительные положения**

**14.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.**

**По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.**

**14.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.**

**14.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.**

**14.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.**

**14.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х**



дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.8. Настоящий Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

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

Положение  
об оплате труда работников  
БУ РК «Республиканский центр специализированных видов медицинской помощи №2  
«Сулда»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Калмыкия от 31 октября 2008 года № 653пр «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения и в сфере предоставления социальных услуг», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Калмыкия от 30 июня 2011 года №661/1пр «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения и в сфере предоставления социальных услуг» и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее –ПКГ);  
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждения.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.4 Заработная плата работников БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы(без учета премий и иных стимулирующих выплат) , выплачиваемой на основе Единой тарифной сетке по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации

1.5. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов повышаются в соответствии с принимаемыми нормативными актами Правительства Республики Калмыкия по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия.

II. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

2.1. Размеры окладов медицинских работников БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня": Санитарки; сестра-хозяйка	2891 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень: гигиенист стоматологический, инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	3345 рублей
2 квалификационный уровень: лаборант	3562 рубля
3 квалификационный уровень: медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	3727 рублей
4 квалификационный уровень: акушерка; медицинская сестра процедурной; фельдшер-лаборант	3953 рубля
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	4106 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень: врач-интерн; врач-стажер; провизор-интерн; провизор-стажер	4851 рубль
2 квалификационный уровень: врачи - специалисты	5170 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
1 квалификационный уровень: главствующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом)	6464 рубля

2.2. Размер оклада медицинского работника БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда», не включенного в ПКГ (непосредственно подчиненного руководителю учреждения):

Главная медсестра	
для учреждений, отнесенных к 5 группе по оплате труда руководителей	4334 рубль

2.3. В БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» предусмотрено установление медицинским работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается медицинским работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	до 0,50
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	до 0,50
2 квалификационный уровень	до 0,60
3 квалификационный уровень	до 0,65
4 квалификационный уровень	до 0,70
5 квалификационный уровень	до 0,75
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 - 4 квалификационный уровень	до 0,80
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	до 0,80
Главная медицинская сестра	до 0,75

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

При наличии финансовых средств по решению руководителя БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» для медицинских работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук или присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации, Республики Калмыкия, соответствующее профилю выполняемой работы, указанное повышение к окладу может быть увеличено до 0,2.

2.6. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Положения.

2.7. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные главой VII Положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда работников, отнесенных к Профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих»

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка.	2786 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам; секретарь руководителя, техник по защите информации, редактор	3214 рублей
2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством, зав.библиотекой; зав.музеем	3445 рублей
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела	3591 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед, инженер по защите информации, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, психолог, социолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам; экономист; экономист по фин.работе, юрисконсульт; журналист; переводчик	4176 рублей
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4324 рубля
3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4617 рублей
4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4763 рубля
5 квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4910 рублей

3.2. В БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» предусмотрено установление указанным работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	до 0,50
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	до 0,50
2 квалификационный уровень	до 0,60
3 квалификационный уровень	до 0,65
4 квалификационный уровень	до 0,70
5 квалификационный уровень	до 0,75
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-5 квалификационный уровень	до 0,80
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-3 квалификационный уровень	до 0,80

3.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Положения.

3.5. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные главой VII Положения.

#### IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов рабочих БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» устанавливаются в зависимости от квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Сторож; гардеробщик, уборщик служебных помещений	2139 рублей
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2264 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: контролер технического состояния автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2565 рублей
2 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4030 рублей
3 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	3491 рубль
4 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автомобиля	4030 рублей

4.2. Повышающий коэффициент устанавливается к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих в размере до 0,65.

4.3. повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается высококвалифицированным рабочим, в соответствии с перечнем, приведенным в пункте 4.4 Положения

4.4 Перечень профессий высококвалифицированных рабочих государственных учреждений в сфере предоставления социальных услуг, которым устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ:

Наименование профессий
Водитель автомобиля
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
Слесарь-ремонтник
Слесарь-сантехник
Слесарь-электрик по ремонту оборудования
Электромеханик по ремонту мед. оборудования
Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента- до 0,5.

4.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Положения.

4.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные главой VII Положения.

#### V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Калмыкия, их заместителей и главных бухгалтеров, утверждаемым постановлением Правительства Республики Калмыкия. Зарботная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данного учреждения, относимых к основному персоналу, группы по оплате труда руководителей.

Зарботная плата руководителя БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» определяется по следующей формуле:

$ZPr = ZПпер \times Kгр \times Kзв \times Kк$ , где:

ZPr – заработная плата руководителя учреждения;

ZПпер – средняя зарплата основного персонала БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда»;

Kгр – коэффициент по группам по оплате труда руководителей учреждений, который устанавливается в следующих значениях:

5 группа – коэффициент от 2,0 до 2,2

Kк – квалификационная категория руководителя

Должностные оклады заместителей руководителя БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя. Размер должностных окладов главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада Руководителя учреждения

#### VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за условия труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;



оплати сверхурочной работы.

**6.2.** В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда:

Перечень категорий работников БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда», для которых устанавливается повышенная оплата за работу, связанную с вредными условиями труда:

1. Врач-дерматовенеролог- 15 %
2. Врач-психиатр-нарколог -25%
3. Врач-онколог -15%
4. Врач-гинеколог каб. патологии шейки матки-15%
5. акушерка каб. патологии шейки матки-15%
6. Мед. сестра каб. вр.-дерматовенеролога – 15 %
7. санитарка каб. вр.-дерматовенеролога – 15 %
8. Персонал КДЛ – 15 %
9. Персонал ФТО - 15%
10. Персонал ОФД -15%
11. Работники ФЭО - 15%
12. Мед.сестра, санитарка ЦСП – 15%.
13. Мед.сестра процедурной -15%
14. Машинист по стирке белья -15%
15. Электрик – 15%
16. слесарь-сантехник – 15%

**6.3.** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

**6.4.** Работникам БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время:

**рабочим** – из расчета части оклада (должностного оклада) за час работы с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда.

**Ночным** считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

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

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется 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.

6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплачивается компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.8. Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

6.9. За счет экономии общего фонда оплаты труда в БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» установить следующие надбавки и доплаты от основного оклада работника:

- надбавка за классность в размере до 25 %
- надбавка за ненормированный рабочий день – до 100 %

## VII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия», приказом Минздравсоцразвития РК от 17 октября 2008 г. № 629-пр «Об утверждении перечня примерных показателей стимулирования основного персонала подведомственных учреждений Министерства» в целях поощрения работников за выполненную работу в БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за высокое качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда».

Период, за который выплачивается премия, устанавливается руководителем учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например : премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.3 Стимулирующая выплата за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- Соблюдении регламентов, сроков, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- Положительной оценке со стороны потребителей услуг;
- Качественной подготовке и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- Отсутствию дефектов при выполнении работ, оказании услуг

7.4 Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы (увеличение объемов работы);
- участие в выполнении важных и ответственных работ и мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером надбавка не ограничена.

На счет экономии общего фонда оплаты труда в БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» установить:

- надбавку стимулирующего характера (за напряженность, сложность, высокое качество работы) – до 100 %.

7.5 Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы:

1. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в БУ РК «РЦСВМП №2 «Сулда» устанавливаются в следующих максимальных размерах:

1.1. В размере 20 процентов оклада (ставки) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам учреждения.

1.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада, без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

1.3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавок.

2.1.10 стаж работы засчитывается:

2.1.1.1 Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5. настоящего Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в этих учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра".

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра", вклинно засчитывается.

2.1.2 Работникам, предусмотренным в подпункте 1.1. пункта 7.5. Положения:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, шведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.93г. № 1002 "О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения";

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФС III России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не

прежних 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения.

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, подвергнутых за бродяжничество и попрошайничество.

2.1.3. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5 Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92; время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.1.4. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5. Положения, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2.2. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения; после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5. Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы

непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, подверженных или бродяжничество и попрошайничество.

**3.3.3. Не позднее двух месяцев:**

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и жилищно-коммунальных предприятий, указанных в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5. Положения, после окончания исполненного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5. Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

**3.3.3. Не позднее трех месяцев:**

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы ЮЗ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНН России, ГТК России, не считая времени переезда;

**3.3.4. Не позднее шести месяцев** - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним местностям;

**3.3.5. Не позднее одного года** - со дня увольнений с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5 Положения.

**3.3.6. Стаж работы** сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличии во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.3. пункта 7.5 Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного заражения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

женям (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1.- 1.3. пункта 7.5. Положения, в связи с переводом мужа (жены) – военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

отсутствием на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

2.3. Стаж работы сохраняется также в случаях:

ресторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах, вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.4. Перерывы в работе, предусмотренной подпунктами 1.1. - 1.3. пункта 7.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.5. В стаж работы не засчитывается и прерывает его:

время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

2.6. В исключительных случаях стаж работы может быть восстановлен по решению Министерства здравоохранения и социального развития Республики Калмыкия.

## VIII. Порядок и условия снятия(уменьшения, лишения) выплат компенсационного и стимулирующего характера

8.1. Размер выплат (постоянных или разовых) компенсационного и стимулирующего характера может быть снят(уменьшен, лишен) в случаях:

- выхода постановлений, нормативно-правовых актов, решений органов исполнительной власти Республики Калмыкия – главных распорядителей средств республиканского бюджета;

- нарушения Устава Учреждения;

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда;

- нарушения корпоративной этики.

- вынужденного простоя

8.2. Решение о снятии (уменьшении, лишении) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом Руководителя учреждения.

Конкретный размер снятия (уменьшения, лишения) надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об инженере по охране труда

#### 1. Общие положения.

- 1.1. Инженер по охране труда Центра возлагается общее руководство по охране труда.
- 1.2. Инженер по охране труда подчиняется непосредственно Руководителю, а в его отсутствие – заместителю Руководителя.
- 1.3. Инженер по охране труда в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными актами по охране труда, действующими в системе Министерства здравоохранения РФ.

#### 2. Основные задачи инженера по охране труда.

Основными задачами инженера по охране труда являются:

- 2.1. Организация и координация работы по охране труда в Центре.
- 2.2. Контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда администрацией и работниками Центра.
- 2.3. Совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда.
- 2.4. Консультирование руководителей и работников по всем вопросам охраны труда.

#### 3. Функции инженера по охране труда.

Для выполнения поставленных задач возлагаю на инженера по охране труда следующие функции:

- 3.1. Выявление вредных и опасных факторов на рабочих местах.
- 3.2. Проведение анализа состояния и причин производственного травматизма.
- 3.3. Оказание помощи администрации в организации проведения замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда.
- 3.4. Информирование работников о состоянии условий труда на рабочих местах и мерах по защите от опасных и вредных производственных факторов.
- 3.5. Участие в подготовке документов на выплату возмещения вреда, причиненного официально работникам в результате несчастного случая на производстве.
- 3.6. Принимает участие совместно с представителями соответствующих государственных органов надзора и контроля проверок (обследований) состояния здания, медицинской техники, аппаратов и приборов на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, средств коллективной и индивидуальной защиты работающих.
- 3.7. Оказывает методическую помощь руководителям структурных подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда для работников Центра и проведении их инструктаж на рабочем месте.
- 3.8. Проводит вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу в Центр.



3.9. Участвует в работе комиссий по проверке знаний у руководителей, специалистов и работников Центра.

3.10. Составляет отчетность по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки.

3.11. Осуществлять контроль за:

- соблюдением администрацией и работниками требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- правильным применением средств индивидуальной защиты;

- соблюдением Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» коллективного договора, предписаний органов государственного надзора и контроля за охраной труда;

- наличием в структурных подразделениях Центра инструкций по охране труда и наличием для этих целей документации;

- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования;

- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

- своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний руководителей и специалистов Центра;

- организацией выдачи, хранения и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3.12. Участвует в проведении расследований причин несчастных случаев на производстве в составе комиссии.

3.13. Доводит до работников Центра сведения о вводимых в действия новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

3.14. Организует хранение документации по расследованию несчастных случаев на производстве.

3.15. Рассматривает письма, жалобы и заявления по вопросам охраны труда и готовит ответы заявителям.

3.16. Руководит работой кабинета по охране труда, организует пропаганду и информацию по вопросам охраны труда.

#### 4. Права инженера по охране труда.

4.1. В любое время суток беспрепятственно осматривать производственные, служебные и бытовые помещения Центра, знакомиться с документацией по охране труда.

4.2. Проверять состояние условий и охраны труда в структурных подразделениях Центра и предъявлять руководителю и другим ответственным работникам обязательные для выполнения предписания.

4.3. Взыскать руководителям структурных подразделений эксплуатацию оборудования, аппаратов и приборов при выявлении нарушений нормативных правовых актов по охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников или могут привести к несчастному случаю, с уведомлением об этом Руководителя Центра.

4.4. Взыскивать и получать от руководителей структурных подразделений материалы по вопросам охраны труда, требовать письменное объяснение от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда.

4.5. Требовать от руководителей структурных подразделений отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

Представлять по поручению руководства Центра в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об организации обучения и проверке знаний по охране труда работников БУ РК «РЦСВМП № 2 Сулда»

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации требований Основ законодательства Российской Федерации об охране труда, предусматривающих обязательное обучение и проверку знаний по охране труда всех работников Центра, включая руководителей и на основе Типового положения о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, утвержденного постановлением Минтруда России от 12.10.94г. № 65.

1.2. Настоящее Положение служит организационно-методической основой обучения по охране труда руководителей, специалистов и работников Центра.

1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда врачей, среднего, младшего и других работников медицинского персонала проводятся в соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда».

1.4. Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверку знаний по охране труда возлагается:

по Центру – на Руководителя;

в структурных подразделениях - на руководителей структурных подразделений.

#### 2. Организация обучения и проверка знаний по охране труда.

2.1. Обучению и проверке знаний по охране труда подлежат руководители и специалисты Центра связанные:

с организацией и руководством работой непосредственно на рабочих местах и в структурных подразделениях Центра;

с осуществлением надзора и контроля за проведением работ;

с обучением и проверкой знаний по вопросам охраны труда.

2.2. Обучение и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов Центра должны проводиться по программам, утвержденным гл. 3 РФ не реже одного раза в три года. вновь поступивших на работу руководителей обучение должно проводиться не позднее одного месяца после назначения на должность.

2.3. Руководители и специалисты, не прошедшие проверку знаний по охране труда из-за неудовлетворительных знаний правил и норм охраны труда обязаны в срок не позднее одного месяца пройти повторную проверку знаний. Вопрос о соответствии занимаемой должности руководителей и специалистов, не прошедших проверку знаний по охране труда во второй раз, решается Руководителем Центра в установленном порядке.

2.4. Поступившие в Центр руководители и специалисты проходят вводный инструктаж, который проводит инженер по охране труда. При этом они должны быть ознакомлены:

с соответствием условий охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в структурном подразделении;

с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, коллективным договором в Центре

со своими должностными обязанностями по обеспечению охраны труда в Центре.

с порядком обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, санитарной и специальной одеждой и обувью.

15. Немедленно перед проверкой знаний по охране труда администрацией Центра организуется специальная подготовка с целью углубления знаний по охране труда.

16. Проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов проводится с учетом должностных обязанностей и характера производственной деятельности по тем нормативным правовым актам по охране труда, обеспечение и соблюдение которых входит в их служебные обязанности.

17. Руководителям и специалистам прошедшим обучение и проверку знаний выдается удостоверение установленного образца.

18. Внеочередная проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов Центра проводится независимо от сроков предыдущей проверки в случаях:

при введении в действие новых или переработанных правовых актов по охране труда;

при замене приборов или оборудования, требующих изменения технологических процессов и дополнительных знаний по охране труда обслуживающего персонала;

до начала исполнения обязанностей при назначении или переводе на другую работу, если новые обязанности требуют от руководителя или специалистов дополнительных знаний по охране труда;

по требованию Госинспекции труда субъекта РФ или ведомственной службы охраны труда при установлении недостаточных знаний;

после аварии, несчастных случаев на производстве, а так же при нарушении руководителями или подчиненными, или работниками требований нормативных правовых актов по охране труда;

при перерыве в работе в данной должности более одного года.

## 2. Организация и порядок работы по проверке знаний охраны труда.

2.1. Для проведения проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов **принимом** по Центру создается комиссия по проверке знаний.

2.2. В состав комиссии включаются:

руководители, на которых возложено общее руководство и ответственность за **организацию** работы по охране труда;

работники службы охраны труда (инженер);

представитель выборного профсоюзного органа;

в случае проведения проверки знаний с другими органами – представители этих **органов**. Конкретный состав, порядок и форму работы комиссии определяет Руководитель Центра

11. Члены комиссии должны иметь документ, удостоверяющий их полномочия. Они должны пройти проверку знаний по охране труда в комиссиях учебных центров или комбинатов, имеющих для этих целей лицензию.

14. Проверку знаний по охране труда комиссия может проводить в составе не менее 3 человек.

15. Результаты проверки знаний по охране труда оформляются протоколом. Протокол подписывается председателем и членами комиссии, принимавшими участие в ее работе. Протокол сохраняется до очередной проверки знаний.

16. Обучение и проверка знаний руководителей и специалистов по вопросам охраны труда осуществляется за счет средств Центра.

## Положение о службе охраны труда в БУРК «РЦСВМП №2Сулда»

### I. Общие положения

1. Управление охраной труда осуществляет ее руководитель. Для организации работы по охране труда руководитель создает службу охраны труда.
2. Служба охраны труда БУРК «РЦСВМП №2Сулда» подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.
3. Служба организовывается из сотрудников Центра в количестве 4-х человек.
4. Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями Центра, комиссией по охране труда, доверенными лицами по охране труда, и также с федеральными органами исполнительной власти, и органами исполнительной власти РК в области охраны труда.
5. Работники Службы охраны труда в своей деятельности руководствуются законами и иными нормативными правовыми актами об охране труда РФ и РК.

### II. Основные задачи службы охраны труда.

1. Основными задачами Службы являются:
  - 1.1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
  - 1.2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативно-правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда.
  - 1.3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
  - 1.4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе руководителя по вопросам охраны труда.
  - 1.5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда мероприятий охраны труда.

### III. Функции охраны труда.

1. Для выполнения поставленных задач на Службу возлагаются следующие функции:
  - 1.1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, производственных заболеваний, обусловленных производственными факторами.
  - 1.2. Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования.
  - 1.3. Организация, методическое руководство аттестации рабочих мест по условиям труда.
  - 1.4. Проведение совместных проверок с доверенными лицами по охране труда рабочих мест оборудования, аппаратуры, средств индивидуальной защиты, состояния вентиляционных систем.
  - 1.5. Участие в работе комиссии по приемке в эксплуатацию реконструированных

инструкций производственного назначения, а также в работе комиссии по приемке из ремонта аппаратуры и другого оборудования.

1.6. Согласование разрабатываемой в организации документации в части требований охраны труда.

1.7. Разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению профессионального травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний обусловленных производственными факторами, оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.

1.8. Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения охраны труда в организации.

1.9. Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков и должностей в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры, списки сотрудников с вредными условиями труда, нуждающихся в получении молока.

1.10. Организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденными постановлением Правительства РФ от 11.03.1999г. №179

1.11. Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.

1.12. Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России.

1.13. Разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, проведение вводного инструктажа по охране со всеми лицами, поступающими на работу.

1.14. Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя и участие в работе комиссий по проверке знаний, требований охраны труда.

1.15. Составление перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

1.16. Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда.

1.17. Обеспечение отделений Центра правилами, нормами, инструкциями по охране труда.

1.18. Подготовка информационных стендов, уголков по охране труда.

1.19. Организация совещаний по охране труда.

1.20. Ведение пропаганды по вопросам охраны с использованием видеофильмов, слайдов, газет.

1.21. Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда РФ и РК, коллективного договора, соглашений по охране труда организаций.

1.22. Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации по устранению выявляемых недостатков.

1.3. Осуществление контроля за:

- 1.1. исполнением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда РФ и РК;
- 1.2. обеспечением и правильным применением средств индивидуальной коллективной защиты;
- 1.3. исполнением Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11.03.1999г. № 179;
- 1.4. исполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий труда;
- 1.5. наличием в подразделениях инструкций по охране труда для медработников, работников физиоотделения, кабинета ЭКГ, стоматолога, лаборатории, проведением аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 1.6. своевременное проведение обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труд.
- 1.7. санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
- 1.8. организацию рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда.
- 1.9. правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 1.10. своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за сверхурочную работу и работу с вредными и опасными условиями труда,
- 1.11. использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

#### IV. Права работников службы охраны труда.

1. Работник службы имеет право:

- 1.1. в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетентности с документами по вопросам охраны труда.
- 1.2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам требования для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их исполнение.
- 1.3. Требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших инструктаж по технике безопасности, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требование законодательства об охране труда.
- 1.4. Получать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда.
- 1.5. Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверке состояния условий и охраны труда.
- 1.6. Предоставлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда.
- 1.7. Представительствовать по поручению руководителя Центра в государственных

и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

#### V. Организация работы службы охраны труда.

1. Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками Службы своих полномочий.
2. Организация труда работников Службы предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепленные за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями.
3. Для осуществления ряда функций Службы необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

Руководителю Центра рекомендуется организовать для работников Службы систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

#### VI. Формирование службы охраны труда.

1. Структуру службы и численность работников службы определяет руководитель учреждения в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств с учетом межотраслевых нормативов.
2. В организацию с численностью 100 и менее человек работников решение о создании службы или введение должности специалиста по охране труда принимает руководитель учреждения. Руководитель учреждения может возложить обязанности по охране труда на другого специалиста, которое после его соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда.

#### VII. Контроль и ответственность.

1. Контроль за деятельностью Службы осуществляет руководитель организации, службы охраны труда вышестоящей организации, орган исполнительной власти РК в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.
2. Ответственность за деятельностью службы несет руководитель организации.
3. Работники службы несут ответственность за выполнением своих должностных обязанностей, определенных положением о службе и за должностными инструкциями.

Прошито, и пронумеровано и скреплено печатью 10 листах

Иванов И.И.  
Специалист И.И. Иванов





