

От Работодателя:

И.о. директора Пятигорского
медико-фармацевтического
института – филиала ФГБОУ ВО
ВолгГМУ
Минздрава России,
доктор медицинских наук



М.В. Черников
16 июня 2021 г.


От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников
Пятигорского медико-
фармацевтического института –
филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ
Минздрава России



О.М. Павлюк
16 июня 2021 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Пятигорского медико-фармацевтического института –
филиала федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
на 2021–2024 годы**



*Замовано и
вернуто специалистом
отдела труда
Леревский М.В.*

Коллективный договор принят
решением комиссии по ведению
коллективных переговоров
Протокол № 5
от 16 июня 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.
- Раздел 3. Рабочее время.
- Раздел 4. Время отдыха.
- Раздел 5. Оплата труда.
- Раздел 6. Охрана труда и здоровья.
- Раздел 7. Гарантии в области занятости.
- Раздел 8. Социальные гарантии.
- Раздел 9. Социальная защита молодежи.
- Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
- Раздел 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
- Раздел 12. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников.
2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск и повышенную оплату труда
3. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель, в лице исполняющего обязанности директора Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации – Черникова Максима Валентиновича, именуемый далее «**Работодатель**» и работники Института, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников Института, в лице ее председателя Павлюк Ольги Михайловны, именуемая далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2017–2019 годы и распространяется на всех работников организации.

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

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 16 июня 2021 года и действует по 15 июня 2024 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Института.

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

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Профсоюзный комитет, как представитель Работников – **членов профсоюза**, обязуется представлять и защищать их права и интересы по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1%.

Профсоюзный комитет может представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, **не являющихся членами профсоюза**. По заявлению работника – не члена профсоюза, Профсоюзный комитет на своём заседании, рассматривает его обращение по защите интересов при разногласии с Работодателем, после перечисления на счёт первичной профсоюзной организации 2 % от его заработной платы, согласно ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным

представителем работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в сфере труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в следующие коллегиальные органы управления с правом голоса:

- ученый совет института (председатель первичной профсоюзной организации работников института входит в ученый совет по должности);
- комиссия по охране труда;
- аттестационная комиссия;
- комиссия по стимулирующим выплатам и премированию.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников института в течение 10 рабочих дней.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работникам **Работодатель** обязуется:

- 1.15.1. добиваться стабильного финансового положения института;
- 1.15.2. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

- 1.15.3. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
создавать безопасные условия труда;
- 1.15.4. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.15.5. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.15.6. осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников;
- 1.15.7. принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:
- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);
 - при принятии решения о сокращении численности или штата работников института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
 - при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229.1., ст. 229.2., ст. 229.3., 230 ТК РФ);
- 1.15.8. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
 - отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);
 - увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для

работников с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

– конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

– принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

– принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

– утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

– разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.15.9. По требованию Профсоюзного комитета Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя, руководителем структурного подразделения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК РФ);

1.15.10. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Коллективного договора.

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

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет** обязуется:

– содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

– обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;

– обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

1.18. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а **Профсоюзный комитет**

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

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Продолжительность испытания работника не может превышать предельные сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 5, 6 ст. 70 ТК РФ).

2.5. Испытание при приеме на работу нельзя установить работнику в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора

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

Не допускается отзыв из отпуска:

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

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

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

4.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

4.10.1. За ненормированный рабочий день – продолжительностью не менее трех календарных дней.

4.10.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

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

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и

в ночное время следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

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

- предусмотренных ст.124 ТК РФ;
- направления работника на курсы повышения квалификации;
- наличия у работника санаторно-курортной путевки;
- изменения расписания учебного процесса.

Перенос отпуска оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

условиям их работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца (ст. 104 ТК РФ).

3.13.4. Не привлекать к работе в ночное время:

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

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

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекунов детей в возрасте до 5 лет.

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

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

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

3.13.7. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании распоряжения Работодателя по согласованию с **Профсоюзным комитетом.**

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющий не менее 3 календарных дней, предусматривается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, утверждается приказом директора института с учетом мнения Профсоюзного комитета сотрудников института.

Привлекать в работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

3.13. Работодатель обязуется:

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

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

3.13.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе работодателя за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ).

3.13.3. Устанавливать работникам суммированный учет рабочего времени с учётным периодом (месяц, квартал, не более года), когда по

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

3.9. Педагогическим работникам организаций здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретную продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяют в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации (на момент заключения Соглашения приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»). Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.10. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

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

3.12. Работникам института может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за

может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Наименования должностей медицинских работников определяются в соответствии с приказами отраслевого министерства Российской Федерации.

3.4. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается установленная работнику продолжительность рабочей недели (в часах), которая определяется в соответствии с:

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

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

3.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частями 1 и 2 настоящего пункта, продолжительность ежедневной работы (смены) может составлять:

- при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов;

2.13. **Профсоюзный комитет** обязуется:

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

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

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

II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);
- число смен в сутки;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);
- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе;
- время перерыва в работе;
- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, или шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, или рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Число выходных дней (дней еженедельного непрерывного отдыха) в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом Университета, Положением о Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.12.2. Сохранять за работником, получившим производственную травму или профессиональное заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

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

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст. 74 ТК РФ).

Производить выплату работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 70, 207 ТК РФ).

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

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по соглашению сторон или при нарушениях работодателем норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч.1,3 ст.80 ТК РФ).

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

4.10.3. Получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней.

4.10.4. Председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации продолжительностью 3 календарных дня.

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

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

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

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

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

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

4.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все

неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,3 календарных дня (28 дней: 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,6 календарных дня (31 день: 12 месяцев).

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

Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,6 календарных дня (56 дней: 12 месяцев).

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

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

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

4.15. Работодатель обязуется:

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

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данной организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- имеющим детей-инвалидов;
- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК

РФ);

– имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

4.15.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.15.3. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– в связи с переездом на новое место жительства – не менее 2 календарных дней;

– одному из родителей, имеющих детей школьников – 1 сентября;

– участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;

– работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения РФ», – до 1 месяца в году;

– женщинам, работающим в сельской местности, – 1 день в месяц;

– работникам, работающим по совместительству – на период отпуска по основной должности;

– работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, – для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;

– работникам, работающим по совместительству, – если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

4.15.4. Предоставлять работнику, осуществляющему уход за детьми, на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (ст. 263 ТК РФ):

– работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;

– работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в году;

– одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;

– опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году.

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

4.15.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.ст. 255–257 ТК РФ.

4.15.6. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.15.7. В каждом календарном году предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Работник, в свою очередь, обязуется его использовать. Отпуск продолжительностью:

– 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам и профессорско-преподавательскому составу, в том числе директору института, заместителю директора по учебной и воспитательной работе, заместителю директора по науке, заместителю директора по лечебной работе, заместителю директора по непрерывному образованию, декану фармацевтического факультета, декану медицинского факультета, декану факультета последипломного образования, декану факультета по обучению иностранных граждан;

– в соответствии с Постановлением Правительства №466 от 14.05.2015. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней предоставляется начальнику учебного отдела, начальнику научного отдела, начальнику отдела аспирантуры и докторантуры, начальнику методического отдела, начальнику отдела практики, начальнику отдела по работе с иностранными обучающимися, заведующему колледжем, заведующему лабораторией лекарственной безопасности научно-исследовательского центра;

– 28 календарных дней предоставляется работникам административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, а также среднему медицинскому персоналу;

– не менее 31 календарного дня предоставляется работникам в возрасте до 18 лет.

Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющий не менее 3 календарных дней, предусматривается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, утверждается приказом директора института с учетом мнения Профсоюзного комитета сотрудников института.

По соглашению с работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В случае болезни работника во время нахождения в ежегодном отпуске дни болезни, подтвержденные листком нетрудоспособности, в срок отпуска не засчитываются, и отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности в удобное для работника время.

Предоставляется оплачиваемый отпуск по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст.122 ТК РФ):

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук (три месяца) и доктора наук (шесть месяцев) предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной

деятельностью, по рекомендации Ученого совета института с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с указанием времени и срока его предоставления. За время творческого отпуска заработная плата сохраняется по основной должности. По окончании творческого отпуска, преподаватель отчитывается о проделанной работе на заседании Ученого совета института.

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ и «Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день» путем присоединения его к основному отпуску в 28 календарных дней.

Предоставлять сотрудникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Отпуск женщинам по беременности и родам предоставлять согласно ст.255 ТК РФ. Предоставление отпуска по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуск работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет;

– 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст.125ТК РФ).

4.15.8. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

4.16.3. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

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

V. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны при регулировании вопроса в области оплаты труда договорились о том, что:

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (Приложение 1) не реже, чем каждые полмесяца с выдачей каждому сотруднику расчетного листа.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ).

6.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

6.3. Ежегодно совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать соглашение по охране труда, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в него мероприятий в соответствии с Типовым перечнем, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. №181н.

6.4. Реализовывать мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том

числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.

6.5. Обеспечивать формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации.

6.6. Утверждать с учетом мнения первичной профсоюзной организации план мероприятий по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда.

6.7. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда:

- в инструкциях по охране труда;
- в трудовом договоре;
- на сайте организации.

6.8. Обеспечивать информирование работников с результатами оценки профессиональных рисков на инструктажах по охране труда.

6.9. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктажи по охране труда, организовывать обучение работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, а также оказания первой помощи пострадавшим.

6.10. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте.

6.11. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

6.12. Обеспечивать работников за счет средств организации в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью согласно Приложению № 3 к настоящему Коллективному договору.

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку. Вести учет выдачи СИЗ через личные карточки работников.

6.13. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе

требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК РФ).

6.14. Обеспечивать работников на работах связанных с загрязнениями, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Коллективному договору.

6.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, повышенную оплату труда по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 2 к настоящему Коллективному договору.

Гарантии и компенсации назначаются по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для работников с подклассами условий труда 3.3 и 3.4.

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней для работников с подклассами условий труда 3.2, 3.3 и 3.4.

Повышенная оплата труда – не менее:

- для подкласса 3.1 – 4%;
- для подкласса 3.2 – 8%;
- для подкласса 3.3 – 10%.

6.16. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (в соответствии с Приказом Минздрава России от 28 января 2021 № 29н).

6.17. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки разработать совместно с первичной профсоюзной организацией работников института план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие требованиям норм и правил по охране труда.

6.18. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.19. При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (работодателя и пострадавшего), не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба.

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

6.21. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.22. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- при выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения;

- организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности;

- представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.23. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. **Работодатель и Профсоюзный комитет** совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и (или) штата работников.

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

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности организации.

7.3. В случае реорганизации или ликвидации либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под подпись работодатель сообщает об этом работникам, а также информирует Профсоюзный комитет и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.4. Критериями массового высвобождения работников считать, если сокращается в течение 30 календарных дней:

– 10 человек и более при численности работающих от 20 до 100 человек;

– 5% работающих при численности работающих от 101 до 500 человек;

– 10% работающих в течение 60 календарных дней – при численности занятых от 501 человека и более);

– ликвидация организации любой организационно – правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации

помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лицам, избранным в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;

- лицам, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата:

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

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

- не позднее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под подпись (ст. 180 ТК РФ);

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

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

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Создавать условия для непрерывного образования педагогических работников посредством организации и реализации дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания, а так же за счет средств от приносящей доход деятельности вуза.

7.7.2. С учетом финансовой возможности обеспечивать направление работников на дополнительное профессиональное образование. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.7.3. При направлении работника на обучение с отрывом от работы в случаях, предусмотренных законодательством РФ, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по должности, по которой он направляется для обучения (основная и по внутреннему совместительству).

7.7.4. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы в

другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.7.5.Повышение квалификации, присвоение квалификационных категорий медицинским и фармацевтическим работникам осуществлять в соответствии с требованиями законодательства РФ.

7.7.6.Необходимость организации обучения работников для собственных нужд определяет работодатель.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

7.8.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.8.4. Информировать Пятигорскую городскую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ обо всех случаях массового высвобождения работников или введения в организации (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды; предоставлять в пенсионные фонды макеты пенсионных дел для предварительной оценки прав на назначение пенсии.

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

8.4. Выполнять Федеральный Закон от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

8.5.Осуществлять компенсацию расходов на проезд в общественном транспорте специалистам, имеющим разъездной характер работы. Перечень должностей определяется приказом на текущий финансовый год.

8.6. В дополнение к установленным государственными органами льготам и компенсациям работодатель обязуется предоставлять работникам кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 3 дня – в связи с бракосочетанием сотрудников и их детей;
- 3 дня – в связи со смертью близких родственников;
- 2 дня – отцу в связи с рождением ребенка.

8.7. Работодатель обязуется при наличии внебюджетных финансовых средств осуществлять социальные выплаты в виде материальной помощи в связи с трудным материальным положением, с продолжительной тяжелой болезнью, со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей); поощрительные выплаты в связи с наступлением пенсионного возраста. Работодатель оказывает материальную помощь в размере, устанавливаемом приказом директора института.

8.8. Ко Дню Защитника Отечества и Дню Победы Работодатель выплачивает ветеранам и участникам Великой Отечественной войны материальную помощь в размере, устанавливаемом приказом директора института.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию.

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

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищённости молодёжи **Стороны договорились**, что молодым специалистом является работник в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники), имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу на основании трудового договора.

9.2. Стороны:

9.2.1. Содействуют обеспечению работой молодых специалистов выпускников высших и средних учебных заведений;

9.3.2. Содействуют повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых специалистов;

9.2.3. Развивают рационализаторскую, творческую и деловую активность молодёжи;

9.2.4. Обеспечивают правовую и социальную защищённость молодых специалистов;

9.2.5. Содействуют проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы;

9.2.6. Поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.2. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы;

9.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

9.3.4. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без его согласия);

9.3.5. Содействовать созданию и работе Молодежного Совета первичной профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности организации;

9.3.6. Председателю Молодежного Совета предоставлять один день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников организации.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

9.4.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодёжью.

9.4.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодёжной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи.

9.4.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.4.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (ст. 70 ТК РФ).

9.5. Работодатель и Профсоюзный комитет:

9.5.1. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и Спартакиады.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны коллективного договора договорились о нижеследующем:

10.1: Работодатель:

– признает право Профсоюзного комитета на заключение от работников коллективного договора, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным коллективным договором, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности организации и внесение при необходимости предложений;

– соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, ее членов и выборных органов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, Уставом Профсоюза, настоящим коллективным договором;

– направляет на согласование с Профсоюзным комитетом проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и обоснования по ним. Профсоюзный комитет не позднее семи рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта согласовывает его или направляет Работодателю мотивированные предложения и изменения по его совершенствованию. Работодатель в случае несогласия с предложениями обязан провести в течение семи рабочих дней

дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом по достижению взаимоприемлемого решения. Локальные нормативные акты по вопросам, установленным коллективным договором, принятые без согласования Профсоюзного комитета, применению не подлежат;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией, комиссии по оценке деятельности работников и Института (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и (или) штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм или оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.2.3. Не препятствовать осуществлению представителями Профсоюзного комитета, Пятигорской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации по социально-трудовым вопросам для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.2.4. Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах их представителям в недельный срок со дня получения требования.

10.2.5. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели.

10.2.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.2.7. Принимать локальные нормативные акты Института в случаях, установленных коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.2.8. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю первичной профсоюзной организации, заместителю председателя и профактиву с сохранением средней заработной платы.

10.2.9. Освобождает от основной работы председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых Профсоюзным комитетом, с сохранением средней заработной платы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

10.2.10. Освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, пленумов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождают от работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий, с сохранением средней заработной платы.

10.2.11. Соблюдает предоставленные действующим законодательством, гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза, не освобожденным от основной работы:

– дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, применяются только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом. При этом получение согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа производится в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 ТК РФ

руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ;

– не допускается перевод их на другую работу по инициативе работодателя без их согласия и без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.12. Не допускать увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных органов Пятигорской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ, в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

10.2.13. Перечисляет, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно на счета соответствующих организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.2.14. Ежегодно предоставлять первичной профсоюзной организации акт сверки удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносов не позднее 20 июля – за 6 месяцев и не позднее 20 января следующим за истекшим годом – за год.

10.3. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации Работодатель:

10.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное необходимой мебелью, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), необходимые нормативно-правовые документы, транспорт (по согласованному графику), актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций), организует за свой счет текущий ремонт, уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.3.2. Производит выплату премий по итогам работы Института и разовых поощрительных выплат председателю профсоюзного комитета за счет внебюджетных средств (ст.375ТК РФ).

10.4. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 378 ТК РФ).

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

**Пятигорский медико-фармацевтический институт –
Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Пятигорск, 2021

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – Положение, работники института) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностным работникам сферы научных исследований и разработок»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития России в ред. от 19.08.2008 №248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации;
- Иными локальными нормативными актами ПМФИ ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

Положение является локальным нормативным актом и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Пятигорского медико-фармацевтического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – Положение, работники института) за счет средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов, структуру заработной платы, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Целью положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в институте.

Должностные оклады работников института устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами института; настоящим положением и штатным расписанием.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), а также оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается.

Работникам института предоставляются льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором института и настоящим положением.

Институт, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, утвержденным Положением о филиале и настоящим Положением, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и иных материальных поощрений сотрудников, а также окладов (должностных окладов) всех категорий работников в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается в сроки, установленные настоящим Положением:

- 22 числа текущего месяца за первую половину месяца;
- 7 числа месяца, следующего за текущим, за вторую половину месяца.

Заработная плата перечисляется работнику на банковскую карту национально-платежной системы «МИР». Заработная плата может выплачиваться работнику в кассе института в период оформления банковской карты.

Вновь принятым работникам осуществлять выплату заработной платы в общие дни выплаты пропорционально отработанному времени.

Выплату заработной платы за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

Обеспечить выплату заработной платы в рублях в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату в кредитную организацию.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

Финансовое обеспечение оплаты труда в институте осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средства федерального бюджета на повышение заработной платы профессорско-преподавательского состава, педагогических работников и научных сотрудников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации №597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики;
- целевые субсидии средств федерального бюджета, предоставленные институту;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работников, установленный федеральным законом Российской Федерации, обеспечивается за счет:

- федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ);
- средств федерального бюджета на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ);
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3. Система оплаты труда в институте, формирование фонда оплаты труда работников института и штатного расписания института

Система оплаты труда работников института включает в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета института.

Перечни видов и размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Фонд оплаты труда работников института формируется на очередной финансовый год исходя из средств федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объема средств федерального бюджета на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание государственных услуг, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по ПКГ заработная плата работников института не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации должностных окладов, базовых ставок заработной платы, соответствующих ПКГ (ст. 144 ТК РФ).

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад по

соответствующим ПКГ, персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (может устанавливаться в абсолютном размере), компенсационные, стимулирующие и иные премиальные выплаты (устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников института).

Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности института размеры должностных окладов устанавливаются согласно Приложению №1.

Директор института, в рамках средств, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), противоречит части 2 статьи 135 ТК РФ ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируются статьями 60.1., 60.2., 151, 282–288 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодно в пределах фонда оплаты труда института утверждается штатное расписание.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Института, в разрезе структурных подразделений института, источников финансирования и категории персонала. Численный состав работников Института должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени.

В штатном расписании Института указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады по должностям и профессиям, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и настоящим Положением.

В штатное расписание в течение периода, на который оно утверждено, могут вноситься изменения и дополнения. Основанием для изменения штатного расписания является приказ, формируемый на основании служебной записки руководителя структурного подразделения института, согласованной с директором института, планово-финансовым отделом и отделом кадров. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается приказом ректора ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России. Изменения, которые вносятся в штатное расписание временно (на короткий срок), утверждаются директором института.

4. Выплаты компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников института.

Работникам института могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде

надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также абсолютных размерах. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с порядком установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822 и устанавливается исходя из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников института, занятых на работах с вредными, условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ, по результатам специальной оценки труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Компенсационные выплаты производятся на основании специальной оценки труда, которая проводится специализированными аккредитованными организациями, оказывающими услуги в области охраны труда, с привлечением представителей выборного профсоюзного органа и службы охраны труда института.

Перечень должностей работников, которым производятся выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом института.

Руководство института принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены до улучшений условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда, при этом критерием улучшения условий труда является уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить с даты утверждения отчёта о результатах проведения специальной оценки условий труда за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

Работникам института в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ №573 от 18.09.2006 г. «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и структурным подразделениям по защите государственной тайны» и Номенклатуры должностей работников, подлежащих оформлению на допуск к совершенно секретным и секретным сведениям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), при наличии вакантных должностей за счет средств и в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается с учетом постановления правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в институте системой оплаты труда (Постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018. №26-П).

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере от оклада (должностного оклада), за последующие часы – в двойном размере от оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (собрание законодательства РФ 2002 г., №1 (ч.1) ст.3).

5. Выплаты стимулирующего характера

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Уставом ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России и коллективным договором в институте устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе.

Источниками выплат стимулирующих характера являются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, предоставленных государственному учреждению и средств от приносящей доход деятельности. При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в институте приказами директора в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией директора института, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников института с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в планово-финансовом отделе на предмет наличия средств для ее установления, после этого отдел кадров издает приказ о ее установлении.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер выплаты не ограничен. Количество выплат каждому работнику не ограничивается.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств от приносящей доход деятельности, по независящим от института причинам, директор института имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета института по согласованию с профкомом работников института.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В целях стимулирования работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в структурных подразделениях Института, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премияльные выплаты по итогам работы и другие.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных, особо важных и значимых видов работ;
 - интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и уставной деятельности Института.
 - своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
 - показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной, научной и других видов деятельности структурных подразделений Института;
 - внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института;
- иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

Сотрудникам учебно-вспомогательного, инженерно-технического, административно-хозяйственного, административно-управленческого, производственного и иного персонала ежемесячно выплачивается стимулирующая выплата за качество работы. Показатели и критерии эффективности работы разрабатывают руководители структурных подразделений. Сумма выплаты определяется по результатам выполнения показателей и критериев эффективности работы за месяц, представленных руководителями структурных подразделений. Основанием для выплаты является приказ директора института. Выплата производится до 10 числа следующего месяца. Выплата за декабрь осуществляется в текущем месяце.

Размер выплаты определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Виды выплат стимулирующего характера:

1. Научно-педагогическому персоналу (профессорско-преподавательский состав, научные работники):

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность и интенсивность работы;
- за выполнение важных и особо важных работ;
- за почетные звания Российской Федерации и знаки отличия в сфере образования;
- за выполнение функций заместителя декана;
- за особые заслуги работника перед Институтом;
- за научное руководство аспирантами, соискателями по выполнению диссертационных работ;
- за применение иностранного языка;
- за участие в рецензировании научных трудов и результатов научной и научно-исследовательской деятельности.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- за качество выполненных научно-исследовательских работ;
- за улучшение показателей по привлечению слушателей в сравнении с предыдущим периодом.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год приказом по институту по результатам рейтинговой оценки деятельности преподавателей в соответствии с «Положением о рейтинговой оценке деятельности преподавателей».

2. Учебно-вспомогательному персоналу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность и интенсивность работы;
- за выполнение важных и особо важных работ;
- за особые заслуги работника перед Институтом.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- за профессионализм и качество выполняемых работ;
- за организацию и обеспечение эффективного функционирования учебного процесса Института;
- за улучшение показателей по привлечению слушателей в сравнении с предыдущим периодом.

3. Инженерно-техническому персоналу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность и интенсивность работы;
 - за выполнение важных и особо важных работ;
 - за особые заслуги работника перед Институтом.
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
- за профессионализм и качество выполняемых работ;
 - за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных систем и технических средств Института.
4. Административно-хозяйственному персоналу:
- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- за сложность и интенсивность работы;
 - за особые заслуги работника перед Институтом.
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
- за профессионализм и качество выполняемых работ;
 - за особый режим работы, связанный с обеспечением безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем Института;
 - за обеспечение энергосбережения и энергетической эффективности в Институте.
5. Административно-управленческому персоналу:
- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- за сложность и интенсивность работы;
 - за особые заслуги работника перед Институтом;
 - за выполнение важных и особо важных работ.
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
- за профессионализм и качество выполняемых работ;
 - за организацию и обеспечение эффективного функционирования учебного комплекса Института;
 - за организацию научно-исследовательской работы в Институте;
 - за качество организации воспитательной работы в Институте;
 - за организацию и обеспечение эффективного функционирования финансово-экономического комплекса Института;
 - за организацию и обеспечение эффективного функционирования хозяйственного комплекса Института;
 - за организацию кадровой работы в Институте;
 - за организацию правового обеспечения деятельности Института;
 - за эффективность организации процесса государственных закупок Института;
 - за повышение качества управленческих процессов в Институте;
 - за формирование и укрепление позитивного имиджа Института;

- за организацию и обеспечение эффективной работы директората;
- за улучшение показателей по привлечению слушателей в сравнении с предыдущим периодом;
- за организацию и обеспечение эффективного функционирования Института;
- за обеспечение энергосбережения и энергетической эффективности в Институте.

6. Производственному и иному персоналу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность и интенсивность работы;
- за особые заслуги работника перед Институтом.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- за профессионализм и качество выполняемых работ.

7. По всем видам персонала:

а) премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы;
- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Института;
- за многолетний и добросовестный труд;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Института;
- за соблюдение сроков и качество выполнения научно-исследовательских работ;
- за своевременную подготовку и качественное организационное обеспечение проведения мероприятий на базе Института.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера будут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Стимулирующая надбавка за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации;

награждении нагрудными знаками;

за достижение высоких показателей, определяемых внутренним рейтингом Института.

По решению директора Института, согласованному с Профсоюзным комитетом, работникам Института, имеющим дисциплинарные взыскания, в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты могут не выплачиваться.

Премирование работников Института может носить единовременный характер и осуществляться одновременно в отношении всех работников Института или в отношении отдельных ее работников.

Премии выплачиваются тем работникам Института, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Института в целом в рамках ее видов деятельности, предусмотренных Положением.

К премированию не представляются работники, по вине которых допущено некачественное выполнение порученных и входящих в их должностные обязанности работ, невыполнение плановых заданий, нарушение сроков их завершения и сдачи, искажение научной информации, иные производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины, если вышеперечисленные факты зафиксированы в приказах, за который производится премирование. Конкретный размер премии зависит от вида премирования, количественных и качественных результатов труда работника, финансового состояния Института и иных факторов.

6. Условие оплаты труда директора института, заместителей директора и главного бухгалтера

Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера института состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат,

установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Размер должностного оклада директора регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. №167н.

Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора института.

Должностные оклады, выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением с учетом отдельных показателей оценки их деятельности в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и премии директору Института устанавливаются ректором ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

Премирование директора Института устанавливается ректором ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России с учетом результатов деятельности Института в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Института. Размеры премирования директора, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора института.

7. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

Группы должностей профессорско-преподавательского состава института (далее – ППС) подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

- декан факультета – 6 квалификационный уровень;
- заведующий кафедрой – 5 квалификационный уровень;
- профессор – 4 квалификационный уровень;
- доцент – 3 квалификационный уровень;
- старший преподаватель – 2 квалификационный уровень;
- преподаватель – 1 квалификационный уровень;
- ассистент – 1 квалификационный уровень.

В должностной оклад работников профессорско-преподавательского состава Института включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу Федерального закона должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года. Должностные оклады профессорско-преподавательскому составу устанавливаются в соответствии с требованиями Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012. согласно Приложению № 1.

Для должностей профессорско-преподавательского состава могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института персонально в отношении конкретного работника.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Профессорско-преподавательскому составу могут выплачиваться стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом директора. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате института, могут выполнять педагогическую работу, которая не считается совместительством, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством.

8. Порядок и условия оплаты труда административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала установлены в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

- от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 31 августа 2007 г. № 570«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Для работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера.

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

Повышающие коэффициенты к окладу могут устанавливаться на определенный период времени.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института персонально в отношении конкретного работника.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу могут выплачиваться стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам устанавливаются обязательные выплаты компенсационного характера за работу во вредных условиях труда. Размер выплат компенсационного характера за работу во вредных условиях труда определяется в процентном отношении к должностному окладу работника по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

9. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

Профессиональные квалификационные группы руководителей структурных подразделений института установлены в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Руководителям структурных подразделений к должностным окладам могут быть установлены:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера.

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

Повышающие коэффициенты к окладу могут устанавливаться на определенный период времени.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института персонально в отношении конкретного работника.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Руководителям структурных подразделений могут выплачиваться стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

10. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

Профессиональные квалификационные группы в соответствии с занимающими должности служащих, устанавливаются на основе приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н:

Для работников, занимающих должности служащих, к должностным окладам могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера.

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

Повышающие коэффициенты к окладу могут устанавливаться на определенный период времени.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера принимается директором Института персонально в отношении конкретного работника.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

С учетом условий труда служащих Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Служащим Института могут выплачиваться стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

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

Профессиональные квалификационные группы в соответствии с деятельностью по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 248н.

Работникам Института, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института персонально в отношении конкретного работника.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

С учетом условий труда рабочим Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Рабочим Института выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

12. Социальные выплаты

Работникам института могут выплачиваться социальные выплаты:

- материальная помощь;
- выплаты в связи с наступлением пенсионного возраста работника (в размере должностного оклада);
- выплаты бывшим сотрудникам института (к памятным датам).

Материальная помощь выплачивается из средств от приносящей доход деятельности, остающихся после уплаты налога на прибыль.

Основанием для предоставления материальной помощи являются:

- а) смерть работника или его близких родственников (родители, дети, муж, жена). В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выплата производится по их заявлению с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении;
- б) несчастный случай – авария, травма и др. (при предоставлении справок из соответствующих медицинских учреждений);
- в) утрата личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, противопожарной службы, внутренних дел и др.);
- г) болезнь и лечение работника (при предоставлении справок из соответствующих медицинских учреждений);
- д) свадьба работника, рождение ребенка у работника;
- е) тяжелое материальное положение.

Материальная помощь выплачивается работникам института или их близким родственникам в виде единовременной помощи по приказу директора института на основании личного заявления и копий документов, подтверждающих основание ее оказания, ходатайства руководителя структурного подразделения, согласования с планово-экономическим отделом.

Размер единовременной выплаты материальной помощи конкретному работнику не может превышать 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

13. Другие вопросы оплаты труда

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор Института несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора Института в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор может приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава		
1 квалификационный уровень	Преподаватель (медицинский колледж)	10 600
1 квалификационный уровень	Преподаватель	16 150
1 квалификационный уровень	Преподаватель к.н.	19 150
1 квалификационный уровень	Преподаватель д.н.	23 150
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	17 250
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель к.н.	20 250
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель д.н.	24 250
3 квалификационный уровень	Доцент к.н.	23 550
3 квалификационный уровень	Доцент д.н.	27 550
4 квалификационный уровень	Профессор к.н.	25 750
4 квалификационный уровень	Профессор д.н.	29 750
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, доцент, к.н.	29 050
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, доцент, д.н.	33 050
5	Заведующий кафедрой, профессор, к.н.	31 250

квалификационный уровень		
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, профессор, д.н.	35 250
6 квалификационный уровень	Декан факультета	36 648
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Начальник (директор, заведующий, руководитель): лаборатории, отдела, подготовительных (отделения), вивария, учебной (учебно-производственной базы) и других подразделений, (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики.	11 000 – 20 000
2 квалификационный уровень	Начальник (директор, заведующий, руководитель): учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры	11 000 – 20 000
3 квалификационный уровень	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, ботанического сада, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного) центра, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебных подразделений, начальник аспирантуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового), начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра).	11 000 – 20 000
6 квалификационный уровень	Директор (руководитель) филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	63 117

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		

1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер.	10 500
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории, старший диспетчер факультета, учебный мастер II категории.	10 500
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории, тьютор, учебный мастер I категории.	10 500

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, инспектор по учету, комендант, паспортист, секретарь.	10 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, помощник директора по общим вопросам, секретарь руководителя, техник.	10 500
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий учебной базой, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	10 500
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	10 500
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, заведующий учебно-художественной мастерской. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	10 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), переводчик, специалист, специалист по кадрам,	10 500 – 11 000

	экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе.	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	10 500 – 11 000
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 500 – 11 000
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 500 – 11 000
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера.	11 000 – 20 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела.	11 000 – 20 000
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик, диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик).	11 000 – 20 000

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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, буфетчик, гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, кубовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор копировальных и множительных машин, оператор стиральных машин, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по уходу за животными, подсобный рабочий, сестра-хозяйка, сторож, уборщик мусоропроводов, уборщик	10 500

	производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф.	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» повар, старший кондитер, помощник кондитера.	10 500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	10 500

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник.	10 500
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	10 500
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	10 500

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Санитарка, сестра-хозяйка, фасовщик	10 500
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, фармацевт.	10 500
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2	Провизор-технолог, провизор-аналитик.	10 500

квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, врачи-терапевты.	10 500 – 11 000
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом)	11 000

Приложение № 2

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –

филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даст право на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск и повышенную оплату труда

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование профессии, должностей	Количество ставок	Продолжительность отпуска, в календарных днях	Продолжительность рабочей недели, в часах	Размер доплат (%)	Основание
3	Стоматологический кабинет	Зав. кабинетом	1	-	33	4	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101,
		Врач стоматолог-терапевт	1	-	33	4	Приложение №2,
		Врач стоматолог-ортопед	1	-	33	4	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
		Врач – ортодонт	1	-	33	4	статья 147 ТК РФ
4	Медицинский пункт	Врач стоматолог-хирург	1	-	39	4	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
		Медицинская сестра	1	-	39	4	Раздел XII, глава 55, статья 350 ТК РФ
		Заведующий медицинским пунктом	1	-	39	4	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
		Врач-терапевт	1	-	39	4	Раздел XII, глава 55, статья 350 ТК РФ
		Медицинская	1	-	39	4	

2	Столовая	сестра								
		Шеф-повар	1	7	-	8	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ			
		Повар	2	7	-	8				
		Старший кондитер	1	7	-	8		Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ		
		Помощник кондитера								
		Кухонный рабочий	1	7	-	8	Раздел VI, глава 21, статья 14 ТК РФ			
		Мойщик посуды	2	-	-	4				
		Уборщик производственных помещений		-	-	4				
		Грузчик	1	-	-	4				

Приложение № 3

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –

филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Наименование подразделения	Наименование профессии и, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на человека шт/пар	Сроки носки в месяцах	Пункт типовых норм
1	2	3	4	5	6
Кафедра фармацевтической химии	Учебный мастер Лаборант	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i>			п. 16 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г. № 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений
		Халат х/б	1	12	
		Фартук прорезиненный	1	дежурный	
		Перчатки резиновые	1	дежурные	
		Очки защитные	1	до износа	
		Противогаз	1	дежурный	
		<i>Лаборанту дополнительно:</i>			
Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые	1	дежурные			

Кафедра токсиколо-гической и аналитической химии	Учебный мастер Техник (кафедра токсикологической химии)	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i> Халат х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз <i>Лаборанту дополнительно:</i> Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые	1	12	п. 16 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г. N 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений
			1	дежурный	
			1	дежурные	
			1	до износа	
			1	дежурный	
			1		
			1	дежурные	
Кафедра органической химии	Учебный мастер	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i> Халат х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз <i>Лаборанту дополнительно:</i> Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые	1	12	п. 16 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г. N 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений
			1	дежурный	
			1	дежурные	
			1	до износа	
			1	дежурный	
			1		
			1	дежурные	
Кафедра неорганической, физической и коллоидной химии	Учебный мастер	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i> Халат х/б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз <i>Лаборанту дополнительно:</i> Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые	1	12	п. 16 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г. N 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений
			1	дежурный	
			1	дежурные	
			1	до износа	
			1	дежурный	
			1		
			1	дежурные	

Кафедра Микробиологии с курсом биохимии	Учебный мастер Техник	хлорвиниловые	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i>	1	12	п. 16 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г. N 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений	
				Халат х/б	1		дежурный
				Фартук прорезиненный	1		дежурные
				Перчатки резиновые	1		до износа
				Очки защитные	1		дежурный
				Противогаз	1		
				<i>Лаборанту дополнительно:</i>			
				Нарушники прорезиненные или хлорвиниловые	1		дежурные
				Халат х/б	2		24
				Фартук прорезиненный	1		дежурный
Учебный мастер (при работе на автоклаве)				2	12	п. 76 Приложение № 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997г. № 68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений	
				Талочки кожаные	2		12
				Рукавицы комбинированные	6		12
				Косынка х/б или	3		24
				Колпак х/б	3		24
				Очки защитные	1		до износа
				Халат х/б	1		
Кафедра фармакогнозии, ботаники и технологии фитопрепаратов	Учебный мастер Техник	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i>		1	12	п. 16 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г. N 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и	
				Халат х/б	1		дежурный
				Фартук прорезиненный	1		дежурные
				Перчатки резиновые	1		до износа
				Очки защитные	1		

	Противогаз	1	дежурный	других средств защиты работников высших учебных заведений
	<i>Лаборанту дополнителльно:</i>			
	Нарушавники прорезиненные или хлорвиниловые	1	дежурные	
Кафедра фармацевтической технологии с курсом медицинской биотехнологии	Учебный мастер	1	12	п. 15 Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 1997 г.
	Перчатки резиновые	1	дежурные	N 66 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений
	Очки защитные	1	до износа	
Кафедра морфологии	Фартук непромокаемый	1	дежурный	п.60 Приложение №11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997г. № 68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений
	Галоши резиновые	1	дежурные	
	Перчатки резиновые	1	до износа	
	Очки защитные	1	до износа	
Ботанический сад	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п.135 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	12	Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных
	Ручавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6	12	
	Перчатки резиновые или из полимерных	1	12	

		материалов	1	До износа	профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Редакционно-издательский отдел	Оператор копировально-множительных машин	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	до износа	п.110 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	1		
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Костюм на утепленной прокладке	1	30	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1	24	
		<i>При выполнении работ с применением средств малой механизации:</i>			
Учебный корпус №1	Кубовщи к	Наушники противошумные	1	До износа	п.126 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической
		Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	6	12	
		Перчатки с полимерным покрытием или точечным покрытием	1	12	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат	6	12	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6	12	

Отдел кадров	Зав. архивом	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>1</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>До износа</p>	<p>деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p> <p>п.7 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н</p> <p>Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p>
Общжитие №1	Оператор котельной	<p>Костюм хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>12</p>	<p>12</p> <p>12</p>	<p>п.56 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н</p> <p>Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p>
Лаборатория живых систем	Рабочий по уходу за животными	<p>Халат х/б</p> <p>Фартук непромокаемый</p> <p>Голоши резиновые</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Нарукавники клеенчатые</p> <p>Рукавицы комбинированные</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>24</p> <p>дежурный</p> <p>12</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p> <p>12</p>	<p>п. 77 Приложение № 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997г. № 68. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других</p>

		Колпак или косынка х/б	2	24	средств индивидуальной защиты работникам организаций
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка на утепленной подкладке	1	24	защиты населения, медицинских организаций и учебных заведений
Гараж	Водитель Автомобиля	<i>При управлении грузовым и легковым автомобилем:</i>			п.11 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
		<i>При управлении автобусом и легковым автомобилем:</i>			
		Перчатки с полимерным покрытием	6	12	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	дежурный	
		Перчатки с точечным покрытием	6	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1	дежурные	
		<i>Водители всех видов автомобилей:</i>			
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	до износа	п. 2 Приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 апреля 2006 года № 297 Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики
		Административно-хозяйственный отдел	Зав. хозяйстве	<i>При работе с прочими грузами, материалами.</i>	

научная библиотека	Заведующий библиотекой, зав. филиалом, зав.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1	12	09.12.2014 г. №997н Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности
			1	12	
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Салоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1	12	п.189 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. №997н Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
			12	12	
			1	дежурные	
			1	дежурные	
			1		
			1	до износа	
				до износа	
			1	2,5 года	
			1	2 года	
			1	12	
Научная библиотека	Заведующий библиотекой, зав. филиалом, зав.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1	12	п.30 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
			1	12	

	отделом, ведущий библиотекарь, библиотекарь	механических воздействий			защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Учебно-спортивная база «Даут»	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1	12	п.32 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности
	Рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 1 6 1	12 12 12 30	п.135 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Санаторий-	Главный	Санитарная одежда	1	24	п.1 Приложения № 2 Приказа

профилактический пункт «Здоровье» Медицинский пункт	врач, врач, медсестра сестра- хозяйка,	Халат х/б	4	24	Минздрава СССР от 29.01.1988г. №65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
		Колпак или косынка х/б	4	24	
		Полотенце	4	24	
		Щетка для мытья рук	1	дежурная	
Аптека	Санитарк а	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п.171 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности,
		Перчатки с полимерным покрытием	6	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	12	
		Халат х/б	3	24	
		Косынка или колпак х/б	3	24	
		Зав аптекой, Заместитель заведующего аптекой, Зав.отделом, Провизор технолог, занятый отпуском готовых лекарств	Халат х/б	3	
Зав аптекой, Заместитель заведующего аптекой, Зав.отделом, Провизор технолог, занятый отпуском готовых лекарств	Халат х/б	3	24		
Зав аптекой, Заместитель заведующего аптекой, Зав.отделом, Провизор технолог, занятый отпуском готовых лекарств	Халат х/б	3	24		
Зав аптекой, Заместитель заведующего аптекой, Зав.отделом, Провизор технолог, занятый отпуском готовых лекарств	Халат х/б	3	24		
Зав аптекой, Заместитель заведующего аптекой, Зав.отделом, Провизор технолог, занятый отпуском готовых лекарств	Халат х/б	3	24		
Зав аптекой, Заместитель заведующего аптекой, Зав.отделом, Провизор технолог, занятый отпуском готовых лекарств	Халат х/б	3	24		

аналитик, Провизор -технолог занятый изготовле нием лекарстве нных средств, фармацев т	Косынка или колпак х/б	3	24	Министерства здравоохранения СССР от 29.0188 г. № 65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды,
	Тапочки кожаные	1	6	санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
	<i>При работе с ядовитыми веществами:</i>			п. 59 Приложение N 11 к
	Фартук прорезиненный	1	дежурный	Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 Норм
	Перчатки резиновые	1	дежурные	бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты
	Нарукавники резиновые	1	дежурный	работникам высших учебных заведений
	Респиратор	1	до износа	п. 76 Приложение №11 к
	Очки защитные	1		постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997г. № 68. Типовые
				отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций
				здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений.
Санитарк а	<i>При выполнении работ на мойке:</i>			п. 56 Приложение N 11 к
	Фартук прорезиненный с нагрудником	1	Дежурны й	Постановлению Министерства труда и социального развития

	Перчатки резиновые	1	12	Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам высших учебных заведений
		1	12	
	Очки защитные при (мытьё посуды из под кислот)	До износа		
		1	12	
Подсобны й рабочий	Санитарная одежда			п.8 Приложения №2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.0188 г. № 65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
	Халат х/б	3	24	
	Косынка или колпак х/б	3	24	
	Костюм хлопчатобумажный	1	12	п. 55 Приложение N 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам организаций здравоохранения
	Ботинки кожаные	1	12	
	Рукавицы комбинированные	4	12	
	Респиратор	1	до износа	
	<i>Зимой допоставляется:</i>			
	Куртка на утепляющей прокладке	1	36	
	Кубовши к	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
1			12	
6			12	

Стоматологический кабинет	Заведующий, Врач стоматолог-терапевт, Врач стоматолог-ортопед, Врач ортодонт, Медицинская сестра	Фартук непромокаемый Перчатки резиновые			дежурный до износа	<p>профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p> <p>п.3 Приложение N 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам организаций здравоохранения, медицинских, научно-исследовательских организаций и учебных заведений</p> <p>п. 1 к приложению N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения</p> <p>п. 1 к приложению N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам</p>			
							Санитарная одежда		
							Халат хлопчатобумажный	4	24
							Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
							Полотенце	4	24
							Щетка для мытья рук		дежурная
							Санитарная одежда		
							Халат хлопчатобумажный	4	24
							Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
							Полотенце	4	24
Щетка для мытья рук		дежурная							

					учреждений, предприятий и организаций здравоохранения	
Санитарка	Фартук непромокаемый	Галоши	Перчатки резиновые	Дежурный	п.24 Приложение N 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам организаций здравоохранения, медицинских, научно-исследовательских организаций и учебных заведений	
				Дежурные		
				До износа	п. 1 к приложению N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения	
	Санитарная одежда					
	Халат хлопчатобумажный	4		24		
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	4		24		
	Полотенце	4		24		
	Щетка для мытья рук			дежурная		
Столовая	Зав.столовой	Халат х/б Колпак или косынка х/б Тапочки		3	24	п.11 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г.
				3	24	№ 65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
				1	6	

Шеф-повар, повар, кондитер, помощник кондитера	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 122 Приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г. №997н Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	
		2	12		
		1	до износа		
	Нарукавники из полимерных материалов	<i>Санитарная одежда</i>	4	24	п.12 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г. №65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
			2	12	
			1	6	
			1	дежурное	
			4	24	
			1	12	
			1	12	
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и бронеки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 60 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	
		1 компл.	12		
		1	до износа		
	Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	<i>Санитарная одежда</i>	6	12	п.16 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65 Норм бесплатной выдачи
			1	до износа	
			2	12	
			3	24	
			1	6	
			1	6	
			1	6	

					санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
Мойщица машинно й и ручной мойки посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1	24	1	п. 92 Приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997н Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты
		2	24	До износа	работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	12		
	Санитарная одежда				п.13 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г.
	Косынка или колпак х/б	4	24	4	№ 65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
	Галоши резиновые	1	12	1	
Буфетчик	Халат из плотной х/б ткани	3	24	3	п.14 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г.
	Колпак или косынка х/б	3	24	3	№65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
	Фартук с нагрудником из плотной ткани	3	24	3	
	Тапочки	1	12	1	

Уборщиц а	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p><i>Санитарная одежда</i></p> <p>Колпак или косынка хлопчатобумажные</p> <p>Тапочки</p> <p>Фартук с нагрудником из плотной ткани</p>	1	12	<p>п.170 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности</p>
		2	12	<p>п.16 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г. №65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения</p>
Кассир	Куртка х/б	2	24	<p>п.17 Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения</p>
Грузчики (рабочие при погрузке продукта в питания)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	1	12	<p>п.21 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных</p>
		12	12	

					профессий и должностей всех видов экономической деятельности
					п. 36. Приложения №2 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65 Норм бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения
			3	24	
					п.49 Приказа Минтруда РФ от 09 декабря 2014 года № 997н Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Кладовщи к кладовых пищевых продукто в	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием <i>При работе в не отапливаемых помещениях дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке	1	12		
		1	12		
		6	12		
		1			дежурная

Приложение № 4

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –

филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающих и (или) обезвреживающих средств

Наименование подразделения	Наименование профессий, должностей	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм Приложения №1 к Приказу Минздравасохранения РФ от 17.12.10 №1122н	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на человека в месяц
Кафедра токсикологическо й и аналитической химии (*)	Учебный мастер Техник (токсикологическая химия)	Работы с растворами кислот, щелочей, солей	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнителями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Кафедра микробиологии с курсом биологической химии(*)	Учебный мастер Техник (микробиология)	Работы с растворами кислот, щелочей, солей	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работы с растворами кислот, щелочей	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнителями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)

Кафедра неорганической, физической и коллоидной химии (*)	Учебный мастер	Работы с растворами кислот, щелочей, солей	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работы с растворами кислот, щелочей, солей	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Кафедра органической химии (*)	Учебный мастер	Работы с растворами кислот, щелочей, солей	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работы с растворами кислот, щелочей, солей	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Кафедра фармацевтической химии (*)	Учебный мастер Лаборант	Работы с растворами кислот, щелочей, солей	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работы с растворами кислот, щелочей, солей	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с растворами кислот, щелочей, солей	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

Кафедра фармацевтической технологии с курсом медицинской биотехнологии (*)	Учебный мастер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
				Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Кафедра морфологии (*)	Зав.кафедрой Доцент Преподаватель Учебный мастер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Регенерирующие кремы, эмульсии Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	100 мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
				Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Кафедра хирургических дисциплин (*)	Зав.кафедрой Преподаватель Учебный мастер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
				Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
Лаборатория живых систем (*)	Рабочий по уходу за животными	Работа с водой, дезинфицирующими средствами, в резиновых перчатках Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	10	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
				Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	300 г (мыло)
Работы, связанные с				Мыло или жидкие моющие средства	

			легкосмываемыми загрязнениями			средства для мытья мебели	туалетное) или 500 мл (моющие средства в дозировочных устройствах) 100 мл
			Работа с водой, дезинфицирующими средствами, в резиновых перчатках		2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	
Ботанический сад	Зав.хозяйством	Зав.учебной базой Раб. зеленого хозяйства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозировочных устройствах)
Учебный корпус №1	Кубовщик		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозировочных устройствах)
Общежитие №1	Оператор котельной		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозировочных устройствах)
Редакционно- издательский отдел	Оператор КММ		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозировочных устройствах)
Отдел кадров	Заведующий архивом		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозировочных устройствах)

Учебный отдел	Зав. художественной мастерской	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	средства в дозирующих устройствах) 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Административно-хозяйственный отдел	Зав. химическим складом	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
	Зав. хозяйственным складом				
	Электромонтер				
Гараж	Водитель	Работы связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями	8	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Аптека (*)	Провизор аналитик Провизор-технолог Фармацевт	Работы связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями	9	Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл
		Работы с водными растворами, с растворами кислот, щелочей	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водными растворами, с растворами	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие)	100 мл

	кислот, щелочей				влагу, сушащие кожу)	
Санитарка	Работа с водой и водными растворами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	10			Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7			Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Подсобный рабочий Кубовщик	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках	2			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7			Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Учебно-спортивная база «Даут»	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7			Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
Санаторий-профилакторий (*)	Главный врач	7			Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозирующих устройствах)
	Врач терапевт					
	Медсестра					
	Сестра хозяйка Санитарка					
Стоматологический кабинет (*)	Зав. кабинетом Врач стоматолог-терапевт, Врач – ортодонт,	10			Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл

	Врач - ортопед, Врач - хирург, Медицинская сестра	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозированных устройствах)
		Работы, связанные с водными растворами, работы выполняемые в резиновых перчатках	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
Медицинский пункт (*)	Зав. медпунктом Врач-терапевт Мед. сестра	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозированных устройствах)
Столовая (*)	Зав. столовой	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозированных устройствах)
	Шеф-повар, Повар, Старший кондитер, Помощник кондитера, Кухарочный	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозированных устройствах)
		Работа водой и с водными растворами	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работа водой и с водными растворами	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл

Мойщик посуды, Уборщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозированных устройствах)
		2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
	Работа с водой и с водными растворами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	10	Регенерирующие кремы, эмульсии	100 мл
		7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (моющие средства в дозированных устройствах)
Буфетчик Кладовщик Грузчик	Работа с водой и водными растворами, работы, выполняемые в резиновых перчатках			

(*) выдача смывающих средств непосредственно работнику заменяется наличием в помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.