

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Республики Крым
«Алуштинская центральная городская больница»

Главный врач государственного
бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Алуштинская центральная
городская больница»



И.В. Новицкий

Председатель первичной
организации профсоюза
работников здравоохранения
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым

«Алуштинская центральная
городская больница»

Л.М. Остроушко

11.02.2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 гг.

Вступает в силу «11» февраля 2019 г.
Срок действия с «11» февраля 2019 г. по «10» февраля 2022 г.

Принят на конференции
трудового коллектива
Протокол № 4 от 11.02.2019г

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Республики Крым
«Алуштинская центральная городская больница»**

Главный врач государственного
бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Алуштинская центральная
городская больница»

_____ И.В. Новицкий

11.02.2019г.

Председатель первичной
организации профсоюза
работников здравоохранения
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Алуштинская центральная
городская больница»

_____ Л.М. Остроушко

11.02.2019

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019-2022 гг.**

Вступает в силу «11» февраля 2019 г.

Срок действия с «11» февраля 2019 г. по «10» февраля 2022 г.

Принят на конференции
трудового коллектива
Протокол № 4 от 11.02.2019г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон, направленным на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель-Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Алуштинская центральная городская больница» в лице главного врача Новицкого Ивана Владимировича, именуемый далее «**Работодатель**» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профессионального союза работников здравоохранения РФ ГБУЗРК «Алуштинская центральная городская больница», в лице ее Председателя Остроушко Ларисы Михайловны, именуемая далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.4. 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», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, продленного на три года (2019-2021 г.) в соответствии п.11.5 раздела XI, с изменениями и дополнениями № 1 от 19.06.2018г. регистрационный № 26 от 27.06.2018 в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.5. 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, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

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

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

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

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Алуштинская центральная городская больница», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения Работодателя и работников учреждения здравоохранения.

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

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 работников Работодатель обязуется:

1.15.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

1.15.2. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.15.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;

1.15.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.15.5. создавать безопасные условия труда;

1.15.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.15.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.15.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.15.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами.

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

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

1.16.1. содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

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

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

1.17. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** (администрацией) принятых обязательств.

1.18. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ.

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.

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

Согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и раздела VI Программы, **эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки (**Приложение № 2**).

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

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

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

-об испытании;

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

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

-о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

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

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц согласно ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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

2.7. 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.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. **Работодателю** запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы объявить под роспись 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 и по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа, а также, при приеме на работу, ознакомить работника под роспись с действующим Уставом учреждения, коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

2.11.3. Сохранять среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у **Работодателя** работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением или, если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказался от перевода.

2.11.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены и, если работник не согласен работать в новых условиях, в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.12.2. Направлять работодателю в письменном виде в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий соответствующих документов свое мотивированное мнение при возможном расторжении **Работодателем** трудовых договоров в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками – членами Профсоюза.

2.12.3. 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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателями** по согласованию с **Профсоюзным комитетом (Приложение № 1)**.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. Перечень прилагается к коллективному договору (**Приложение № 10**).

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

3.5. Рабочее время водителей учреждения регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.6. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.7. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.8. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. По просьбе работника, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливать

неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю для следующих работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени 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 или технологических условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы ранее срока, на который он был установлен также производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

3.9.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.9.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца. Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. **(Приложение № 1).**

3.9.5. Привлекать работника к работе в установленный для него выходной или не рабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двухкратном размере или по желанию работника, компенсировать отгулом.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также 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, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.9.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.9.8. Нагрузка на специалистов амбулаторно-поликлинической сети определена локальными актами.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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.

Работникам, имеющим детей-инвалидов, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.4. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 3**)

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» по результатам специальной оценки условий труда. Признаются действительными до 1 января 2016 года результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым и территории города федерального значения Севастополя, в случае, если срок действия аттестации закончился в период со дня принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя до 1 января 2015 года, согласно ст. 3 п.4 ФЗ № 299 от 14.10.2014г. Соответственно, дополнительный отпуск работникам отделений, в которых проводилась аттестация рабочих мест и по её результатам определено право на дополнительный отпуск (**Приложение № 10**)

- за непрерывную работу свыше трех лет в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестёр общей практики (семейных врачей), согласно постановления Правительства РФ от 30.12.1998г. № 1588; врачам амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, согласно п. 32 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22.09.1977 № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения»; заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, согласно п.5 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения»; фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов, согласно п. 1 постановления ЦК КПСС и Совета Министров РСФСР от 17.01.1991 № 27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения РФ»; среднему медперсоналу амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов, согласно п. 4 постановления Совета Министров РСФСР от 23.02.1991 № 116 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» предоставляется 3-х дневный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (**Приложение № 4**)

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (**Приложение № 3, 4, 10**).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

4.7. Работникам, занимающимся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 01 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» - 56 календарных дней.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику учреждения **по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам** по его письменному заявлению **может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы** продолжительностью, установленной соглашением между работодателем и работником.

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере, по уходу за ребёнком до

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

совместителю – если по совмещаемой работе продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше продолжительности такого отпуска по основному месту работы, на недостающие до этой продолжительности дни;

работникам, совмещающим работу с получением высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования, работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска установленной ТК РФ продолжительности и при соблюдении предусмотренных ТК РФ условий (ст. 173 ч. 2 ТК РФ);

гражданам, удостоенным звания Героя Социалистического труда или награжденные орденом Славы трёх степеней (полным кавалерам ордена Трудовой Славы), предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сроком до трёх недель в год в удобное для них время (ФЗ № 5 от 09.01.1997г.);

инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территориях других государств, в том числе инвалидам, лицам, награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда», ветеранам труда и некоторым иным категориям работников продолжительностью, согласно ФЗ «О ветеранах»;

добровольным пожарным территориальных подразделений добровольной пожарной охраны по месту работы предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 календарных дня;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.8.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

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

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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

Отзывать работника из отпуска только с его согласия.

4.8.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

4.9.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением **Работодателем** и его представителями трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

4.9.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

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

4.9.4. Уделять особое внимание соблюдению **Работодателем** режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации Профсоюза.

5.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

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

5.3.1. Обеспечивать **гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и органов местного самоуправления.**

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

Система оплаты труда включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера: выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера: надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории; надбавка медицинским работникам за продолжительность непрерывной работы; надбавка за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент медицинским работникам, состоящим в штатном расписании учреждений здравоохранения и являющимися внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Крым.

5.3.3. Выплачивать заработную плату работнику, полностью отработавшему месячную норму времени и выполнившему свои обязанности не ниже МРОТ, установленного правовым актом Республики Крым.

5.3.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

5.3.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера). В случае, если срок действия квалификационной категории заканчивается до получения сертификата специалиста, установить персональный повышающий коэффициент к окладу в размере и на срок персонально в отношении конкретного работника (согласно Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2019-2021 годы)

5.3.7. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

1. Доплата за работу в ночное время производится сотрудникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со ст.154 ТК РФ.

1.1. Согласно Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения республики Крым на 2016-2018 годы, продленного на три года (2019-2021г) в соответствии п.11.5 раздела XI, с изменениями и дополнениями № 1 от 19.06.2018г. регистрационный № 26 от 27.06.2018 в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым, а также постановления конференции представителей трудового коллектива ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ» № 1 от 12.02.2015г устанавливается в размере 50% должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время:

- приемное отделение: врачи, средний медперсонал, младший медперсонал
- отделение анестезиологии и реанимации с койками интенсивной терапии: врачи, средний медперсонал, младший медперсонал
- хирургическое отделение: врачи, операционные медицинские сестры, операционные санитарки
- акушерско-гинекологическое отделение: врачи, операционные медицинские сестры, операционные санитарки, акушерки, медицинские сестры палатные для новорожденных
- травматологическое отделение: врачи, операционные медицинские сестры, операционные санитарки
- хозяйственно – обслуживающий персонал: водители, привлекаемые к работе в ночное время.

1.2. Согласно Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения республики Крым на 2016-2018 годы, продленного на три года (2019-2021г) в соответствии п.11.5 раздела XI, с изменениями и дополнениями № 1 от 19.06.2018г. регистрационный № 26 от 27.06.2018 в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым, а также постановления конференции представителей трудового коллектива ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ» № 1 от 12.02.2015г устанавливается в размере 35% должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время сотрудникам, не указанным в п. 1.1.

2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, медицинским работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляется от

оклада без учета других повышений и надбавок в соответствии с Приказом МЗ Республики Крым № 365 от 31.12.2014 г.:

2.1. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека в учреждениях здравоохранения и структурных подразделениях, (кабинетах, палатах), которые предназначены для лечения больных СПИДом и ВИЧ - инфицированных осуществляется в размере 60% от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в указанных условиях. Оклады (должностные оклады) работников повышаются пропорционально непосредственно отработанному с больными СПИДом и ВИЧ – инфицированными временем. Фактические часы этой работы регистрируются в журнале за подписью руководителя структурного подразделения.

2.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляется в размере 25% от оклада (должностного оклада): врач, медицинские сестры, медицинский регистратор, санитарка .

2.3. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи для больных с заразной формой туберкулеза осуществляется в размере 60% от оклада: врачи, медицинские сестры, рентгенлаборант, фельдшер – лаборант, медицинский регистратор, сестра – хозяйка, санитарка.

2.4. Медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании нескольких видов помощи, указанных в п.п.2.1,2.2,2.3, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по двум основаниям.

2.5. Медицинским работникам структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение схемных должностных месячных окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда (**Приложение № 10**)

5.4. Работа по совместительству в соответствии со ст. 282 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры». Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству для медицинских и фармацевтических работников (врачи, средний медицинский персонал, фармацевты) – половина месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели в течении месяца, для

работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю по совместительству.

Продолжительность работы по совместительству для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячная норма рабочего времени, исчисленная из установленной продолжительности рабочей недели.

Не является работой по совместительству дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику.

Устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ; устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ (**Приложение № 5**)

5.5. Устанавливать работникам стимулирующие надбавки за непрерывный стаж работы в соответствии с приложением 2 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23.12.2014г., выслугу лет; в соответствии с приложением 3 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23.12.2014г.

5.6. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ согласно Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23.12.2014г.

5.7. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (**Приложение № 6**).

Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.8. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

не ниже МРОТ;

не ниже установленных на 31.12.2004г. (ст.153 Федерального закона от 22.08.2004г. № 122-ФЗ для учреждений субъектов РФ и муниципальных образований)

5.9. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.10. Обеспечить выплату заработной платы в рублях Российской Федерации, 2 раза в месяц: аванс – 30 числа текущего месяца, заработная плата – 15 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить, ее выплату в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно, независимо от наличия вины работодателя (**Приложение № 5**)

5.11. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.12.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.12.4. Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.12.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта,

принятого **Работодателем** без учета мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны признают приоритет сохранения жизни и здоровья работников и обязуются принимать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда на каждом рабочем месте учреждения в соответствии с требованиями охраны труда (Раздел X «ОХРАНА ТРУДА» ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить:

6.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов; наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.22. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, нормативными правовыми актами местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охрану труда.

6.23. Создание на паритетной основе из представителей **Работодателя и Профсоюзного комитета** комиссии по охране труда. Оказание помощи в организации работы комиссии, обеспечении ее необходимой нормативно-технической документацией, организацию обучения членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ. Разработку и утверждение (по согласованию с Профсоюзным комитетом) «Положение о комиссии по ОТ» в соответствии с Приказом Минтруда России № 412н от 24.06.2014г. «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

6.24. Создание и организацию работы кабинета охраны труда и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета

охраны труда и уголка охраны труда». Разработку и утверждение (по согласованию с Профсоюзным комитетом) «Положение о работе кабинета по охране труда и уголков по охране труда».

6.25. Оказание помощи в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организывает их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), представление им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ. Разрабатывает и утверждает (по согласованию с Профсоюзным комитетом) «Положение об уполномоченном по ОТ» в соответствии с Постановлением ФНПР от 18.10.2006г. № 4-3 «О типовом Положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза».

6.26. Ведение учета и анализа производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в учреждении, с участием **Профсоюзного комитета** разработку мероприятий по их предупреждению, финансирование их и совместно с **Профсоюзным комитетом** контроль за их выполнением.

6.27. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах не реже одного раза в пять лет, исходя из результатов которой, проводится работа по охране труда и улучшению условий труда. Участие **Профсоюзного комитета** в проведении СОУТ обеспечивается включением его представителей в состав комиссии по проведению СОУТ.

Внеплановая специальная оценка условий труда в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест при наличии мотивированных предложений **Профсоюзного комитета** проводится в течение шести месяцев со дня наступления случаев.

6.28. За счет средств Учреждения выдачу работникам сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, которым выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты определенным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" и с разработанными (при участии **Профсоюзного комитета**) и действующими в учреждении локальными нормативными актами.

Выдача работникам за счет средств Учреждения смывающих и обезвреживающих средств определена Приказом Минздравсоцразвития России №1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта

безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» и разработанными (при участии **Профсоюзного комитета**) и действующими в учреждении локальными нормативными актами.

Разработку «Положения о порядке выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

6.29. Бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (**Приложение № 10**).

6.30. Участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирование городскую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представление информации в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.31. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах с обязательным участием представителей профсоюзной организации.

6.32. Материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.33. За счет собственных средств принятие мер по улучшению медико-санитарного обслуживания работающих, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.34. На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участие в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.35. Ежегодную разработку (с участием **Профсоюзного комитета**), на основании приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», а также других законодательных нормативных правовых актов, конкретных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний и обеспечивает их выполнение.

6.36. Стимулирование работы по охране труда, направленное на повышение безопасных условий труда.

Работники обязуются:

6.37. Соблюдать требования охраны.

6.38. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.39. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.41. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

6.42. Профсоюзный комитет обязуется проводить необходимую разъяснительную работу среди членов профсоюза и работников учреждения в целях выполнения ими обязанностей по охране труда и тем самым, сохранения их здоровья и жизни.

7. 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 учреждения, сокращения штатов или численности работников.

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

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются **Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом**.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Сторонами создаются условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Работодатель обязуется:

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

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

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку.

7.6.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

7.6.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации 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. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.7.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и другие права, в соответствии с основными принципами

правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

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

8.1.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.7. Максимально обеспечивать работающих всеми видами оздоровления.

8.1.8. Производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, реабилитации работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи – считать молодым специалистом работника в возрасте до 30 лет, имеющего высшее или среднее профессиональное образование.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждения **Стороны** коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы.

9.2. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.3.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

9.4.2. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и поступающих на работу по специальности.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах).

10.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам;

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

10.4. Привлекать представителей **Профсоюзного комитета** в предусмотренных действующим законодательством случаях к рассмотрению жалоб и заявлений работников администрацией учреждения.

10.5. Принимать соответствующие локальные нормативные акты учреждения по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.7. Освобождать от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, в соответствии со ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзе, на основании решения профсоюзного комитета и согласно приказу по учреждению с сохранением среднемесячной заработной платы. Оплата командировочных расходов производится за счет профсоюзной организации.

10.8. Расторгать трудовой договор по инициативе **Работодателя** по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с председателем **Профсоюзного комитета** или его заместителем без учета мотивированного мнения городской организации профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%. Указанные денежные средства перечисляются работодателем на банковский счет профсоюза в размере 100%, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной учреждения Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении.

10.12. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:**

10.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (телефон, Интернет), средства связи, транспорт (по согласованному графику), организывает за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

10.12.2. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом**.

10.12.3. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет**.

11. 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 профессиональных союзов 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.

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

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции представителей трудового коллектива.

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

МП

11 февраля 2019

11 февраля 2019

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**Приложение № 1
к коллективному договору****Правила внутреннего трудового распорядка государственного
бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Алуштинская ЦГБ»****I. Общие положения**

1. Настоящие Правила действуют наряду с Трудовым кодексом РФ, иными актами трудового законодательства, локальными нормативными актами.

2. Настоящие Правила вводятся в учреждении с целью укрепления, дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников учреждения.

3. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работника, а также ответственность за их соблюдение и исполнение. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

II. Порядок принятия и увольнения работников.

4. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ».

5. При заключении трудового договора (эффективного контракта) гражданин обязан предоставить паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, а в случаях предусмотренных законодательством, документ об образовании (специальность, квалификацию), о состоянии здоровья, военный билет и другие документы.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) запрещается требовать от лиц, которые поступают на работу, сведений об их партийной и национальной принадлежности, происхождении и документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа (распоряжения) объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора (эффективного контракта). Трудовой договор считается заключенным и тогда, когда он не был оформлен в письменной форме, но работник фактически был допущен к работе ответственным лицом.

7. Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором, (эффективным контрактом) Работодатель:

- направляет Работника на прохождение медицинского осмотра, для получения допуска к работе;

- знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- знакомит под личную роспись с должностными обязанностями (должностной инструкцией);

- разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

- проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

- вносит запись о приеме на работу в трудовую книжку, а для впервые поступающего на работу заводит трудовую книжку и готовит документы, необходимые для оформления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

8. Работник должен выполнять порученную ему работу лично и не имеет права перепоручать ее исполнение другим лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке, и в следующие сроки:

- Если оценка работодателя по результатам прохождения новым сотрудником испытания будет неудовлетворительной, он уполномочен уволить нового сотрудника на основании части 1 статьи 71 Трудового кодекса РФ после соответствующего уведомления, сделанного за три дня до последнего дня работы, с указанием на причины расторжения договора.

- за три рабочих дня, либо любой другой срок до даты прекращения трудового договора, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;

- за две недели до предполагаемой даты увольнения, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-недельного срока или ранее истечения 2-недельного срока по решению Работодателя.

2-недельный срок при этом начинает исчисляться со дня, следующего за днем получения заявления Работодателем.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи предусмотренные законодательством), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или трудового договора (эффективного контракта), трудовой договор (эффективный контракт) расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник, имеет право в любое время отозвать свое заявление. Отзыв оформляется в письменном виде. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (эффективного контракта).

10. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

При увольнении:

Работник:

- возвращает переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;
- получает от Работодателя перечень документов (их заверенных копий или выписок), необходимых ему для последующего трудоустройства, представления в государственные органы;

Работодатель:

- вносит соответствующие записи в трудовую книжку Работника и передает затребованные Работником документы, связанные с работой;
- производит окончательный расчет;
- предоставляет Работнику компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- дает необходимые Работнику консультации по вопросам дальнейшего трудоустройства, оформлению пенсий, др.

III. Основные обязанности работников.

11. Работник должен:

- приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (эффективным контрактом);
- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), должностными инструкциями.
- добросовестно и творчески подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию;
- выполнять установленные нормы труда, улучшать качество работы, не допускать упущений и брака в работе;

- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Работодателя, не противоречащие трудовому законодательству;
- соблюдать установленный трудовой распорядок, производственную дисциплину и дисциплину труда; вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, эффективно использовать рабочее время, запрещается находиться на работе (как непосредственно на своем рабочем месте, так и на территории учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, запрещается распитие спиртосодержащих напитков, в том числе и слабоалкогольных, в свое рабочее время (как непосредственно на своем рабочем месте, так и на территории учреждения);
- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;
- не разглашать информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;
- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- возмещать затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения без уважительных

причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств Работодателя.

За полученные от Работодателя материальные и технические средства, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимает все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ним.

-придерживаться профессиональных обязанностей медицинских и фармацевтических работников, в частности требований профессиональной этики и деонтологии, сохранения врачебной тайны, предоставления первой неотложной медицинской помощи гражданам в результате несчастного случая и других экстремальных ситуаций, пропаганды, в том числе личным примером, здорового образа жизни, предоставление консультативной помощи своим коллегам, и других обязанностей, предусмотренных законодательством;

- соблюдать требования по охране труда, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором(эффективным контрактом) и правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»;

12.Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник согласно своей специальности, квалификации или должности, определяется профессиональными обязанностями медицинских и фармацевтических работников, а также обязанностями других работников, предусмотренных трудовыми договорами (эффективными контрактами), положениями, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, техническими правилами и другими документами, утвержденными в установленном порядке, квалификационном справочнике работ и профессий работников, квалификационном справочнике должностей служащих.

IV. Основные права и обязанности Работодателя

13. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа Работников;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящими Правилами;

- принимать локальные нормативные акты;

- по заявлению Работника разрешить ему работу по другому трудовому Договору (эффективному контракту) в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства;

14. Работодатель обязан:

14.1. В области организации труда:

- правильно организовывать труд Работников, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены);

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- своевременно доводить до Работников производственные задания, а также передавать техническую и иную документацию, необходимую для работы;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;

- обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником;

- на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;

- предоставить Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также подсобным рабочим занятым на погрузо-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время, а также обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.

14.2. В области охраны труда:

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

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов;

- предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- организовывать и постоянно осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставлять Работникам полную и достоверную информацию по условиям труда, информировать Работника об условиях и охране труда на рабочих местах о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для Работников, подготовить комплект локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой ЛПУ.

14.3. По оплате труда:

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами;

- возмещать Работнику расходы, связанные со служебными командировками;

- возмещать Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

14.4. По сотрудничеству с представителями Работников:

- Работодатель должен соблюсти порядок уведомления о предстоящих мероприятиях, направленных на сокращение численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Уведомление в письменном виде должно быть

направлено в профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению сотрудников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- работодатель должен учесть мнение профсоюза при увольнении сотрудников, являющихся его членами, по основаниям, предусмотренным п. п. 2 (по сокращению штата), 3 (по несоответствию занимаемой должности) или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с неоднократным неисполнением должностных обязанностей);

- работодатель при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должен включить в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа и аттестацию проводить на основании локального акта, принятого с учетом мнения профсоюза (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

- учитывать мнение профсоюзного органа при разработке коллективного договора.

14.5. Работодатель также обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров (эффективных контрактов);

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать им моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- обеспечивать защиту персональных данных Работников;

- своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;

- освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

14.6. Работодатель добровольно принимает на себя обязательства:

- обеспечить социальное страхование всех работников и выплату социальных льгот в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и настоящими Правилами;

- справедливо применять меры поощрения к отличившимся Работникам и дисциплинарного взыскания к Работникам, нарушающим дисциплину труда;

- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

- строить взаимоотношения с Работниками на основе уважения к правам индивидуальности и ценности каждого Работника путем его поощрения;
- способствовать созданию здоровой творческой и морально-психологической обстановки, заинтересованности Работников в успехе работы организации в целом;
- внимательно относиться к нуждам и просьбам Работников;
- проводить мероприятия, направленные на повышение эффективности труда, заинтересованности Работников в развитии организации, к укреплению стабильного положения и устойчивой финансовой деятельности.

V. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха

15. Режим работы лечебного учреждения:

15.1. В режиме непрерывной рабочей недели- круглосуточно работают следующие отделения ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»

Терапевтическое отделение
Хирургическое отделение
Приемное отделение
Отделение анестезиологии-реанимации и интенсивной терапии
Неврологическое отделение
Акушерско – гинекологическое отделение
Детское отделение
Инфекционное отделение
Рентгенологическое отделение
Клинико-диагностическая лаборатория

Работникам, работающим в вышеперечисленных отделениях перерывы для отдыха и питания устанавливаются в следующем порядке:

-врачи всех наименований, медицинские сестры палатные, медицинские сестры операционные, акушерки, санитарки для уборки палат, и прочий медицинский персонал, осуществляющий круглосуточный режим работы обеспечиваются возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время.

-заведующие отделениями, начальники служб, старшие медицинские сестры отделений, медицинские сестры перевязочных, процедурных, сестры-хозяйки, уборщики служебных помещений, рабочие по текущему ремонту зданий и сооружений, осуществляющие работу в одну смену обеспечиваются перерывом для отдыха и питания 1 час, который в рабочее время не включается с 12.00 до 13.00

15.2. В режиме непрерывной рабочей недели работает: пищеблок (кухонные, повара, уборщики помещений пищеблока) – начало работы с 06.00, окончание работы 18.00 – по сменам с возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время. Медицинская сестра диетическая – начало работы в 8.00, окончание в 16.48. Перерыв на обед 1 час с 12.00 до 13.00. Выходной суббота, воскресенье. Шеф-повар, кладовщик - начало работы в 8.00,

окончание в 17.00. Перерыв на обед 1 час с 12.00 до 13.00. Выходной суббота, воскресенье.

15.3. В режиме шестидневной рабочей недели работают следующие подразделения:

- Поликлиника (терапевтическое отделение, отделение общей практики, психиатрический кабинет)
- Физиотерапевтическое отделение
- Детская поликлиника
- ЦСО
- ОПК
- КДЛ (клинический отдел, бактериологический отдел, биохимический отдел)
- Отделение хронического гемодиализа
- Инфекционное отделение
- Партенитская ВА
- Маломаякская ВА
- Малореченская ВА
- Хозяйственно – обслуживающий персонал
- Диагностическое отделение
- Терапевтическое отделение (средний, младший и прочий персонал)

15.4. В режиме пятидневной рабочей недели работают следующие подразделения:

- Хирургическое отделение
- Травматологическое отделение
- Акушерско – гинекологическое отделение
- Детское отделение
- Неврологическое отделение
- Приемное отделение
- Отделение анестезиологии-реанимации и интенсивной терапии
- Женская консультация
- Стоматологическая поликлиника
- Фтизиатрическое отделение
- Терапевтическое отделение (врачи, ст. медицинская сестра, сестра-хозяйка)
- Рентгенотделение
- Дермато-венерологический кабинет
- Лучистовская ВА
- Изобильненская ВА
- Приветненская ВА
- Административно- управленческий персонал
- Бухгалтерия
- Отделение профилактических медицинских осмотров
- КДЛ (иммунологический отдел, заведующая лабораторией, старший фельдшер-лаборант, сестра-хозяйка).

Дневные стационары работают, согласно графиков, утвержденных локальными нормативными актами учреждения.

15.5. Рабочее время.

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

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

15.5.2. В соответствии со статьей 350 ТК РФ, для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39 часов** в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Работника, появившегося на работе **в нетрезвом состоянии** на рабочем месте, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (**так называемый форс-мажор**), допускается только с предварительного разрешения работодателя.

Отсутствие Работника на рабочем месте, как и опоздание Работника на работу, без разрешения вышестоящего (непосредственного) руководителя подразделения считается **неправомерным**. Такое отсутствие считается дисциплинарным проступком и к Работнику применяются меры дисциплинарного воздействия в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

При этом, разрешение Работодателя на отсутствие на работе оформляется на основании письменного заявления Работника предварительно согласованное с Работодателем.

15.5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается:

для врачей и среднего медицинского персонала не более 39 часов в неделю статья 350 ТК РФ.

Перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенный рабочий день

Часовая рабочая неделя	Наименование структурного подразделения	Должности медицинских работников
36 – часовая рабочая неделя	Инфекционное отделение, кабинет, дермато – венерологический кабинет, психиатрический кабинет	Врач, в т.ч. руководитель структурного подразделения, средний медицинский персонал (кроме медицинского регистратора), младший медицинский персонал
	Отделение переливания крови	Врач, в т.ч. руководитель структурного подразделения, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
33 - часовая рабочая неделя	Поликлиники, амбулатории, отделения, кабинеты - врачи в которых проводят исключительно амбулаторный прием	Врач
	Стоматологические отделения, кабинеты	- Врач – стоматолог - врач – стоматолог – ортопед - врач – стоматолог – ортодонт - врач – стоматолог детский - врач – стоматолог – терапевт - зубной врач - зубной техник

30 – часовая рабочая неделя	Фтизиатрическое отделение	Врач, в т.ч. руководитель структурного подразделения (отделения, кабинета, лаборатории), средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
	Патолого- анатомические отделения	Врач, в т.ч. руководитель структурного подразделения (отделения, лаборатории), средний медицинский персонал, младший медицинский персонал
	Рентгенологическое отделение	Врач, средний медицинский персонал, санитарка рентгеновских и флюорографических кабинетов и установок

15.5.4. Порядок установления неполного рабочего времени.

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

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

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

15.5.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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.

15.5.6. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

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

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

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

15.5.7. Нерабочие праздничные дни

Нерабочие и праздничные дни устанавливаются Правительством РФ, а также органами власти субъекта Российской Федерации.

15.5.8. Работа в ночное время

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также 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, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

15.5.9. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

15.5.10. Работа, выполняемая работником, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с **письменного согласия работника** и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

15.5.11. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совместительство**) и (или) у другого работодателя (**внешнее совместительство**).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ совместительством является, выполнение работником **другой регулярной** оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В **трудовом договоре** обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Особенности регулирования работы по совместительству для медицинских и фармацевтических работников устанавливаются согласно Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15.5.12. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату согласно ст. 151 ТК РФ.

Поручаемая работнику **дополнительная работа по другой профессии (должности)** может осуществляться путем **совмещения профессий (должностей)**.

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

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме.

15.5.13. Графики сменности.

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

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

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

15.5.15. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

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

15.5.16. Перерывы для отдыха и питания

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Работникам, работающим по графикам сменности, которым по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время, не покидая рабочее место

15.5.17. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через **каждые три часа** продолжительностью не менее **30 минут каждый**.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее **одного часа**.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю **суббота и воскресенье**, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день **воскресенье**.

Работникам, работающим по графику сменности – выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников **согласно графика выходов**.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее **42 часов** (ст. 110 ТК РФ).

15.5.19. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается **с письменного согласия работника** и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения.

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

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

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

15.5.20. Работодатель согласно ст. 91 ТК РФ, обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»

Уполномоченными лицами за учет отработанного рабочего времени работников по структурным подразделениям являются:

	Наименование структурного подразделения	Должность Ф.И.О. уполномоченного лица
	Отделение анестезиологии и реанимации	старшая медицинская сестра
	Приемное отделение	старшая медицинская сестра
	Центральное стерилизационное отделение	старшая медицинская сестра
	Терапевтическое отделение	старшая медицинская сестра
	Хирургическое отделение	старшая медицинская сестра
	Операционный блок хирургического отделения	старшая медицинская сестра
	Акушерско – гинекологическое отделение	старшая медицинская сестра
	Неврологическое отделение	старшая медицинская сестра
	Детское отделение	старшая медицинская сестра
	Травматологическое отделение	старшая медицинская сестра
	Инфекционное отделение	старшая медицинская сестра
	Административно – управленческий персонал, ИАО	оператор электронно- вычислительных машин информационно-аналитического

		отдела
Хозяйственно обслуживающий персонал	–	начальник хозяйственного отдела
Отдел ОМС		начальник отдела
Дермато-венерологический кабинет		старшая медицинская сестра
Отделение хронического гемодиализа		старшая медицинская сестра
Бухгалтерия		ведущий бухгалтер расчетного отдела
Детская поликлиника		старшая медицинская сестра
ФТО		старшая медицинская сестра
Рентгенологическое отделение		рентгенолаборант
КДЛ		старший фельдшер-лаборант
Поликлиника, психиатрический кабинет		старшая медицинская сестра
Отделение профилактических медицинских осмотров		старшая медицинская сестра
Женская консультация		старшая медицинская сестра
Диагностическое отделение		старшая медицинская сестра
Стоматологическая поликлиника		старшая медицинская сестра
Лучистовская ВА		старшая медицинская сестра
Малореченская ВА		старшая медицинская сестра
Изобильнская ВА		старшая медицинская сестра
Маломаякская ВА		старшая медицинская сестра
Партенитская ВА		старшая медицинская сестра
Приветненская ВА		старшая медицинская сестра
Отделение переливания крови		старшая медицинская сестра
Фтизиатрическое отделение		старшая медицинская сестра
Патологоанатомическое отделение		фельдшер-лаборант.

Уполномоченными лицами учет отработанного рабочего времени вести по форме Госкомстата РФ № Т – 12, Т – 13.

Табель учета использования рабочего времени составляется в 2-х экземплярах, уполномоченным на это лицом, подписывается табель учета рабочего времени заведующим отделением, табельщиком и работником отдела кадров, 1 экземпляр соответствующего оформления передается в бухгалтерию. Ответственный за ведение табеля несет ответственность за достоверность и точность информации, сохранность табеля в течении 3-х лет.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлений от нормальных условий труда, должны быть сделаны только на основании

документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ и т. п.).

VI. Поощрения за успехи в работе.

16. За отличное выполнение трудовых обязанностей, достижение в предоставлении медицинской помощи населению, повышение продуктивности и улучшение качества работы, за длительный и добросовестный труд, новаторство и другие успехи в работе к работникам ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ» могут применяться любые поощрения, утвержденные трудовыми коллективами в правилах внутреннего трудового распорядка.

17. Поощрения применяются Работодателем или по согласованию с профсоюзной организацией. Поощрения оглашаются приказом в торжественной обстановке и вносятся в трудовые книжки работников.

18. Работникам, которые успешно и добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально культурного и жилищно - бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и др.) Таким работникам предоставляются также преимущества при продвижении по работе. За особые трудовые заслуги ходатайства на работников направляются в вышестоящие инстанции для согласования к награждению ценными подарками, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и для присвоения почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

VII. Ответственность Работника.

19.1. Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной и материальной ответственности;

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

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

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

19.4. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к Работникам согласно соответствующим статьям Трудового кодекса РФ, а именно:

а) за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ)

б) за однократное грубое нарушение Работником своих трудовых обязанностей:

- прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более

четыре часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ),

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п.6 ст.81 ТК РФ),

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подп. «в» п.6 ст.81 ТК РФ),

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п.6 ст.81 ТК РФ),

- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п.6 ст.81 ТК РФ)

в) совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п.7 ст.81 ТК РФ)

г) принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (п.9 ст.81 ТК РФ)

д) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 ТК РФ)

19.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то работодателем составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

19.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

19.7. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

19.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и/или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

19.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

19.10. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

19.11. Привлечение Работника к материальной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном договорами о материальной ответственности, заключенными с установленными законодательством категориями работников, а также ст. ст. 232-233, 238-250 Трудового кодекса РФ.

19.12. В случае совершения Работником при выполнении трудовых обязанностей проступков, содержащих признаки административных правонарушений или уголовных преступлений, Работодатель обращается с заявлением в государственные органы (контрольно-надзорные органы, суд) о привлечении Работника к административной и уголовной ответственности.

VIII. Ответственность Работодателя

20.1. Работодатель в силу норм Трудового кодекса РФ несет следующую ответственность:

а) за невыплату Работнику заработной платы, не полученной в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки выдачи Работнику трудовой книжки по вине Работодателя, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.234 ТК РФ).

б) за причинение ущерба имуществу Работника в порядке и размерах, предусмотренных ст.235 ТК РФ;

в) за задержку выплаты заработной платы в порядке и размерах, предусмотренных ст.236 ТК РФ.

20.2. За нарушение законодательства о труде и охране труда Работодатель привлекается к административной ответственности в порядке и размерах предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях.

20.3. За нарушение трудового законодательства, содержащего признаки уголовного преступления, Работодатель привлекается к уголовной ответственности в порядке и размерах, установленных Уголовным кодексом РФ и Уголовно процессуальным кодексом РФ.

20.4. Моральный вред, причиненной Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или по решению суда.

21. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в отделениях, кабинетах и других структурных подразделениях на видном месте.

Представитель Работодателя:

Главный врач

МП

11 февраля 2019

Представитель работников:

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте с медицинскими работниками

1. Основания (нормативная база)

Введение эффективного контракта в ГБУЗ РК «Алуштинская ЦГБ» определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики;

2. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р (далее- Программа);

3. Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее- Рекомендации).

2. Цель введения эффективного контракта

Взаимосвязь повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых медицинских услуг на основе:

- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положении об оплате труда работников учреждения. Коллективном договоре, трудовых договорах;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых медицинских услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений.

3. О стимулирующих и компенсационных выплатах

Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2) Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- премия за образцовое выполнение государственного задания.

3) Выплаты за выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет.

4) Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

5) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

б) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за ночное время.

Могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и соглашениями, внутренними локально- нормативными актами учреждения.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

4. Алгоритм введения эффективного контракта.

1. Ведение эффективного контракта предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Создание в учреждении комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта.

- Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст.57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

- Разработка показателей эффективности труда медицинских работников.
- Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда работников.
- Разработка и внесение изменений в такие локальные акты учреждения:

- положение об оплате труда;

- положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.

- Принятие локальных нормативных актов, связанных с внедрением эффективного контракта, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.
- Уведомление работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

2. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- при приеме на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г.г.»;

- с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

5. Результаты введения эффективного контракта.

Как сказано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, ее реализация позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании медицинских услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания медицинских услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании медицинских услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания медицинских услуг (выполнение работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

МП

11 февраля 2019

11 февраля 2019

**Приложение № 3
к коллективному договору**

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.**

№ п\п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1	Главный врач	7 календарных дней
2	Заместитель главного врача	4 календарных дней
3	Начальник отдела материально-технического снабжения	4 календарных дней
4	Начальник отдела кадров	3 календарных дней
5	Специалист по кадрам	3 календарных дней
6	Делопроизводитель	3 календарных дней
7	Экономист	3 календарных дней
8	Экономист по финансовой работе	3 календарных дней
9	Главный бухгалтер	3 календарных дней
10	Заместитель главного бухгалтера	3 календарных дней
11	Ведущий бухгалтер и бухгалтер по расчётам с рабочими и служащими	3 календарных дней
12	Водитель автомобиля, санитарного автомобиля	3 календарных дней
13	Механик гаража	3 календарных дней
14	Юрисконсульт	3 календарных дней

Представитель Работодателя:

Главный врач

МП

11 февраля 2019

Представитель работников:

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

**Приложение №4
к коллективному договору**

Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за особый характер работы(за непрерывную работу более трех лет на должностях)

Наименование должности	Количество дней основного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска
Врач общей практики (семейный врач)	28	3
Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	28	3
Врачам амбулаторий, расположенным в сельской местности	28	3
Врачам – терапевтам участковым, врачам – педиатрам участковым территориальных участков городских поликлиник	28	3
Заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник	28	3
Участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков	28	3
Фельдшерам амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов	28	3
Среднему медицинскому персоналу амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов	28	3

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

МП

11 февраля 2019

11 февраля 2019

**Приложение № 5
к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Республики Крым «Алуштинская
центральная городская больница»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 605, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым.

1.2. Настоящее положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ», соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников больницы. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышения мотивации к труду работников, обеспечение их материальной заинтересованности и повышения ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании населению квалифицированной медицинской помощи.

1.3. Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с приказами главного врача и осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров. Положение распространяется на всех работников, в том числе и на работников, работающих по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.4. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, выплачиваемые в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, трудовым договором, настоящим положением и другими локальными нормативными актами больницы.

1.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда формируется на календарный год в зависимости от объема бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики

Крым, средств обязательного медицинского страхования и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.6. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установления размеров должностного оклада, отнесение к профессионально – квалификационной группе - находится в ведении постоянно действующей тарификационной комиссии. Проведение работы по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии. Состав и полномочия комиссий определяются положением о комиссии, утвержденным приказом главного врача.

1.7. При изменении системы оплаты труда заработная плата работников больницы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда педагогических работников, работников культуры и науки осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ согласно п 1.3 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23.12.2014г.

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, в ведении которых находится – от 1 до 4,5.

1.12. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда.

2.1. Системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым с учетом

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов)

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

2.3. Оплата труда работников состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессионально – квалификационным группам.

2.5. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

- выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

2.6. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

2.7. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную и переменную часть заработной платы.

3. Должностной оклад.

3.1. Размер должностного оклада работника устанавливается в трудовом договоре.

Оклад (должностной оклад) руководителя государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Алуштинская центральная городская больница» устанавливаются в соответствии с группами по оплате труда руководящих работников:

Должности	Группа по оплате труда	Должностной оклад
Главный врач	III	43414
Главная медицинская сестра	III	26104

Должностные оклады заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада главного врача:

- заместителю главного врача по медицинской части – 10%
- заместителю главного врача по медицинскому обслуживанию населения – 15%
- заместителю главного врача по поликлиническому разделу работы – 15%
- заместителю главного врача по экономическим вопросам – 15%
- заместителю главного врача по административно – хозяйственной части – 20%
- главному бухгалтеру на 10%

3.2. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников государственных бюджетных учреждений здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад, (должностной оклад), рублей
1.Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Санитарка, санитарка (мойщица), фасовщица, младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра - хозяйка	11665
2.Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Гигиенист стоматологический, младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; инструктор - дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; продавец оптики; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной	11700
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда,	11746

онный уровень	врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене. Врача – паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача – эпидемиолога) ; помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	
3 квалификаци онный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая) ; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (премного покоя) ; медицинский лабораторный техник(фельдшер – лаборант); фармацевт; медицинский оптик - оптометрист; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая	11830
4 квалификаци онный уровень	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач ;медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики;	12563
5 квалификаци онный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно – профилактического учреждения; заведующий фельдшерско – акушерским пунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (акушерка, медицинская сестра) ; заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	13378
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1 квалификаци онный уровень	Врач - стажер; провизор - стажер	18256
2 квалификаци онный	Врачи – специалисты (кроме врачей специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням) ; провизор - технолог; провизор - аналитик	19210

уровень		
3 квалификаци онный уровень	<p>Врачи – специалисты стационарных подразделений лечебно – профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико – социальной экспертизы; врачи – терапевты участковые; врачи – педиатры - участковые; врачи общей практики (семейные врачи), врачи – анестезиологи – реаниматологи отделений (групп) анестезиологии и реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, перинатальных центров, отделений экстренной и планово – консультативной помощи, групп анестезиологии – реанимации станций (отделений) скорой медицинской помощи; врачей – хирургов, врачей – урологов и врачей рентгенологов отделений (лабораторий) рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии. Искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей – хирургов отделений гемодиализа; врачей – хирургов всех наименований (врачей – колопроктологов, врачей – травматологов – ортопедов, врачей – урологов, врачей – нейрохирургов, врачей – сердечно - сосудистых хирургов, врачей – онколога, врачей – торакальных хирургов, врачей – радиологов, врачей – стоматологов – хирургов, врачей – акушеров – гинекологов, врачей – офтальмологов, врачей – оториноларингологов, врачей – челюстно – лицевых хирургов, врачей – пластических хирургов, врачей – офтальмологов – протезистов, врачей - детских онкологов, врачей – детских урологов – андрологов, врачей – детских хирургов) отделений экстренной и планово – консультативной помощи; врачей - трансфузиологов; врачей судебно – медицинских экспертов; врачей -эндоскопистов; врачей - патологоанатомов; врачей пунктов (отделений) медицинской помощи на дому; врачей – неонатологов отделений (палат) для новорожденных детей; городских (районных) педиатров; (кроме врачей специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню)</p>	20783

4 квалификаци онный уровень	Врачи специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно – профилактических учреждений, старший врач; старший провизор	22367
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач – специалист, провизор)»		
1 квалификаци онный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров; начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	23901
2 квалификаци онный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии и реанимации, реанимации и интенсивной терапии, экстренной и планово – консультативной помощи, патологоанатомического, рентгеноударно-волновой дистанционной литотрипсии, лазерной хирургии, искусственного кровообращения, лечения больных с инфарктами и инсультами (ПСО, РСЦ), хронического гемодиализа, гравитационной хирургии крови, для новорожденных и недоношенных детей больничных учреждений. Диспансеров, родильных домов, станций (отделений) скорой медицинской помощи; заведующих отделами и отделениями бюро судебно – медицинской экспертизы из числа врачей судебно – медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом).	26840

3.2. Оклады (должностные оклады) специалистов с высшим профессиональным образованием, устанавливаются в следующем размере:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад(должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор – методист по лечебной физкультуре	18256
2 квалификационный уровень	Судебный эксперт (эксперт – биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик), биолог, зоолог, энтомолог, эмбриолог, медицинский психолог, химик – эксперт медицинской	19210

	организации, эксперт – физик по контролю за источникам ионизирующих и неионизирующих излучений	
--	--	--

3.3. Оклады (должностные оклады) специалистов с высшим профессиональным образованием учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности/категория	Размер должностного оклада, рублей
Медицинский физик	18256

3.4. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов и служащих учреждений (организаций) здравоохранения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационн ые уровни	Наименование должности	Размер должностно го оклада. рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус; делопроизводитель, инспектор по учету; калькулятор; кассир, машинистка, секретарь, секретарь – машинистка, статистик,	8935
2 квалификационный уровень	Должности служащих по 1 квалификационному уровню по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Старший»	8970
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, техник, техник по метрологии, лаборант; секретарь - руководителя; техник по защите информации	9103
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий – хозяйством Должности служащих по пункту 2 квалификационному уровню, по	9196

	<p>которому устанавливается производственное наименование «Старший».</p> <p>Должности служащих по 2 квалификационному уровню , по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	
3 квалификационный уровень	<p>Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела.</p> <p>Должности служащих по 3 квалификационному уровню, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	9270
4 квалификационный уровень	<p>Механик</p> <p>Должности служащих по 4 квалификационному уровню , по которому устанавливается производственное должностное «Ведущий»</p>	9366
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник мастерской	9449
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	<p>Аналитик, аудитор, бухгалтер, бухгалтер – ревизор, документовед, инженер, инженер по метрологии, специалист по охране труда, инженер – программист (программист), инженер – энергетик (энергетик), психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, экономист по финансовой работе, экономист по планированию; юрисконсульт , специалист гражданской обороны</p>	10884
2 квалификационный уровень	<p>Должности служащих по 1 квалификационному уровню по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	11560
3 квалификационный уровень	<p>Должности служащих по 2 квалификационному уровню, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	12168

4 квалификационный уровень	Должности служащих по 3 квалификационному уровню, по которым устанавливается производственное должностное «Ведущий»	13115
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	14196
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник планово – экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник отдела материально – технического снабжения, руководитель контрактной службы	15143
2 квалификационный уровень	Главный (метролог, механик, специалист по защите информации, энергетик), заведующий медицинским складом мобилизационного резерва.	16089
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного подразделения	17171

3.5. Оклады работников рабочих профессий в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Тарифный разряд	Размер оклада, рублей
Водитель	4	7608
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	7345
Повар	2	7345
Повар 5 квалификационного разряда	5	7745
Повар 4 квалификационного разряда	4	7608
Лифтер	2	7345
Уборщик территории	1	6563
Уборщик производственных и служебных помещений	1	6563
Кухонный рабочий	2	7345
Кладовщик	2	7345

Кастелянша	1	6563
Столяр	2	7345
Сторож	1	6563
Слесарь по ремонту автомобилей	1	6563
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 квалификационного разряда	5	7745
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	2	7345
Слесарь - сантехник	2	7345
Электрогазосварщик	5	7745
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	2	7345
Истопник	1	6563
Оператор электронно – вычислительных машин	2	7345

4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ» устанавливаются следующие выплаты:

- за сверхурочную работу
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- за работу в ночное время
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором
- за совмещение профессий (должностей)
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

4.2 В настоящем положении (**Приложение № 5.1**) под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Учетный период в ГБУЗ РК «Алуштинская ЦГБ» определен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

За сверхурочную работу работникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных ст. 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника 4 часа в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

4.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, определенном ст. 113 Трудового кодекса РФ. За работу в нерабочие праздничные дни оплата производится согласно ст.153 Трудового кодекса РФ.

4.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов:

4.4.1 Доплата в размере 50% должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время производится:

- Приемное отделение: врачи, средний медперсонал, младший медперсонал

- Отделение анестезиологии и реанимации с койками интенсивной терапии: врачи, средний медперсонал, младший медперсонал

- Хирургическое отделение: врачи, операционные медицинские сестры, операционные санитарки

- Акушерско – гинекологическое отделение: врачи, операционные медицинские сестры, операционные санитарки, акушерки, медицинские сестры палатные для новорожденных

- Травматологическое отделение: врачи, операционные медицинские сестры, операционные санитарки

- Хозяйственно – обслуживающий персонал: водители, привлекаемые к работе в ночное время.

4.4.2. Доплата в размере 35% должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время производится всем работникам, не указанным в п.4.4.1.

4.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по ходатайству руководителя структурного подразделения могут установить доплату в размере не более 50% за:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников

- за совмещение профессий (должностей)

- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ

4.5. Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 6% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится. (В соответствии с Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2019-2021 годы не менее 6% - п. 3.2.5)

4.6. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются администрацией больницы по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса РФ.

4.7. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, медицинским работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляется от оклада без учета других повышений и надбавок:

4.7.1. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ – инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека в специализированных отделениях, (кабинетах, палатах), которые предназначены для лечения больных СПИДом и ВИЧ - инфицированных осуществляется в размере 60% от оклада(должностного оклада) за каждый час работы в указанных условиях. Оклады (должностные оклады) работников повышаются пропорционально непосредственно отработанному с больными СПИДом и ВИЧ – инфицированными временем. Фактические часы этой работы регистрируются в журнале за подписью руководителя структурного подразделения.

4.7.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляется в размере 25% от оклада (должностного оклада): врач, медицинские сестры, медицинский регистратор, санитарка.

Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи для больных с заразной формой туберкулеза осуществляется в размере 60% от оклада: врачи, медицинские сестры, рентгенолаборант, фельдшер – лаборант, медицинский регистратор, сестра – хозяйка, санитарка.

Медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании нескольких видов помощи, указанных в п.п.4.7.1, 4.7.2, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по двум основаниям.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее (до 01.01.2015г.). При этом администрация больницы принимает меры по проведению специальной оценки

условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Совокупный размер указанных выплат и доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на:

- гарантированные выплаты
- выплаты, зависящие от качества работы
- премии
- доплаты за интенсивный труд

5. Гарантированные стимулирующие выплаты.

5.1. Работникам устанавливаются следующие гарантированные стимулирующие выплаты:

- выплата за наличие квалификационной категории медицинскому персоналу
- выплата за непрерывный стаж работы
- выплата за выслугу лет
- надбавка за наличие почетного звания «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Украины, Российской Федерации;
- надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Украины, Российской Федерации, Республики Крым, если деятельность по профилю совпадает с почетным званием;
- надбавка за наличие ученой степени доктора наук, ученой степени кандидата наук, если деятельность работника по профилю совпадает с ученой степенью;
- классности водителям автомобилей
- Надбавка за наличие почетного звания «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Украины, Российской Федерации - устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада;
- Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Украины, Российской Федерации, Республики Крым, если деятельность по профилю совпадает с почетным званием – устанавливается доплата в размере 15% от должностного оклада;

- Надбавка за наличие ученой степени доктора наук устанавливается доплата в размере 25% от должностного оклада, ученой степени кандидата наук, если деятельность работника по профилю совпадает с ученой степенью – устанавливается выплата в размере 15% от должностного оклада;

- Надбавка за наличие классности водителям автомобилей, за наличие 1 класса – устанавливается доплата в размере 25% от должностного оклада. За наличие 2 класса – устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада.

5.2. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому персоналу в следующих размерах:

Для врачей, специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистов с высшим профессиональным немедицинским образованием, допущенным к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30% должностного оклада

- при наличии первой квалификационной категории – 20 % должностного оклада

- при наличии второй квалификационной категории – 10 % должностного оклада

Для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории – 25% должностного оклада

- при наличии первой квалификационной категории – 15% должностного оклада

- при наличии второй квалификационной категории – 10 % должностного оклада

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена категория.

Подразделения	Должности	Максимальный размер выплат	Порядок выплаты
Участковые больницы, амбулатории, в том числе врачебные, которые расположены	Врачи – независимо от наименования должности, участковые медицинские сестры,	40%	От 3 до 5 лет непрерывной работы – 10% От 5 до 7 лет –

в селе, поселке, центры общей врачебной практики (семейной медицины) амбулатории семейной медицины	зубные врачи, медицинские сестры общей практики – семейной медицины		20% От 7 до 9 лет – 30 % Свыше 9 лет – 40% должностного оклада
Городские поликлиники (подразделения), участковые больницы, амбулатории, расположенные в поселках городского типа	Заведующие терапевтическими, педиатрическими отделениями и отделениями общей практики семейной медицины, врачи общей практики, врачи участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры, медицинские сестры общей практики – семейной медицины	30%	С первого года до 3 лет (включительно) – 10% От 3 до 5 лет – 20% Свыше 5 лет – 30% должностного оклада
Специализированные учреждения здравоохранения и структурные учреждений здравоохранения подразделения, которые производят диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно – профилактическую помощь больным активной формой туберкулеза с бактериовыделением	Врачи независимо от наименования должности, средний медперсонал, независимо от наименования должности, профессионалы с высшим немедицинским образованием, которые допущены к медицинской деятельности, младшие медицинские сестры в структурных подразделениях противотуберкулезных учреждений с высокой степенью риска инфицирования и заболевания туберкулезом	60%	До 5 лет (включительно) непрерывной работы – 15% ; От 5 до 10 лет – 25%; от 10 до 15 лет – 30%; от 15 до 20 лет – 40%; от 20 до 25 лет – 50%; свыше 25 лет – 60 % должностного оклада

5.3. Выплата за непрерывный стаж работы:

Выплата за продолжительность непрерывной работы начисляется каждый месяц за фактически отработанное время.

Исчисление стажа непрерывной работы, который дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы определены в приложении 2 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23.12.2014 г. Установление стимулирующей выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы проводится со дня достижения соответствующего стажа или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение в размере выплаты производится в те же сроки».

5.4. Выплата за выслугу лет:

Выплата за выслугу лет работникам устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- Врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности в учреждениях здравоохранения, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру

При стаже работы от 3 до 10 лет – 10%

При стаже работы от 10 до 20 лет – 15 %

При стаже работы свыше 20 лет – 20 %

- Руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» и «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

- при стаже работы от 3 до 10 лет – 10 процентов

- при стаже работы от 10 до 20 лет – 15 процентов

- при стаже работы свыше 20 лет – 20 процентов

Порядок исчисления стажа работы, который дает право на получение выплаты за выслугу лет определен в приложении 3 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23.12.2014 г.

Выплата за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, выплата за стаж работы рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

Установление выплаты за выслугу лет или изменение ее размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право.

5.5. Выплаты зависящие от качества работы (**Приложение №6**).

5.6. Выплаты стимулирующего характера главному врачу, заместителям и главному бухгалтеру (**Приложение №6.1**).

5.7. Премии

Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, год. Единовременно за выполнение важных и срочных работ, за особый режим работы (в условиях, отклоняющихся от нормальных).

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов учреждения труда
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальными размерами премии не ограничиваются.

Премии выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда .

Размер премий устанавливается приказом главного врача. Приказ издается на основании служебных записок (ходатайств) от непосредственных руководителей сотрудников.

Премирование работников не производится в следующих случаях:

- невыполнение показателей премирования
- опоздание
- прогул
- появление на работе в состоянии опьянения
- хищение имущества учреждения или третьих лиц
- другое уголовное преступление, совершенное в рабочее время
- обоснованная жалоба пациента
- несоблюдение правил техники безопасности
- наличие штрафов и неоплаты по результатам проверки МЭЭ, ЭКМП по законченному случаю оказания медицинской помощи
- отклонение от протоколов и стандартов оказания медицинских услуг

5.8. Выплаты за интенсивный труд.

Стимулирующая надбавка за интенсивный труд выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет экономии. Надбавки устанавливаются как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

5.9. Стимулирующие надбавки устанавливаются в размере до 50% должностного оклада работника без учета других надбавок или доплат.

Предельный размер указанных надбавок для одного работника не должен превышать 50% должностного оклада.

Конкретный размер надбавки устанавливается индивидуально на основании ходатайства руководителя структурного подразделения на имя главного врача.

5.10. Надбавки устанавливаются не раньше, чем через 1 месяц со дня трудоустройства. Надбавки не устанавливаются на период испытательного срока, который устанавливается при заключении трудового договора. При переводе работника с одной должности на другую или из одного подразделения в другое вопрос о сохранении надбавок решается главным врачом в индивидуальном порядке.

5.11. Контроль за соответствием качества работы сотрудников, которым установлена надбавка осуществляется руководителями структурных подразделений или заместителями главного врача по соответствующему профилю работы. В случае ухудшения качества работы или нарушения трудовой дисциплины надбавки могут отменяться или уменьшаться на основании ходатайства руководителей подразделений, главного врача или его заместителей по соответствующему профилю работы.

5.12. Приказ об установлении, изменении размеров или отмене надбавки формируется отделом кадров на основании ходатайств руководителей подразделений или заместителей главного врача, подписывается главным врачом.

6. Начисление и выплата заработной платы.

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные главным врачом.

6.3. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой из должностей.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в кассе больницы или перечисляется на указанный счет в банке на условиях, предусмотренных договором.

6.6. Перед выплатой заработной платы работникам выдается расчетный лист с указанием составных частей зарплаты, причитающейся за соответствующий период, с указанием размера оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате.

6.7. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 30 числа месяца (за первую половину месяца – аванс в размере фактического заработка с 1 по 15 число текущего месяца, согласно таблице учета рабочего времени) и 15 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

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

6.9. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится за фактически отработанное время, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными законами, а также по письменному заявлению работника.

6.12. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученных в установленный срок, депонируются.

6.13. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, или иному лицу по доверенности работника, заверенной главным врачом, заведующим отделением или нотариально.

6.14. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

6.16. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего,

не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию больницы документов, удостоверяющих смерть работника.

7. Ответственность работодателя.

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работником сохраняется должность, должностной оклад и выплаты, предусмотренные трудовым и коллективным договорами.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

8.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

МП

11 февраля 2019

Приложение № 5.1
к коллективному договору

Положение
о суммированном учете рабочего времени в ГБУЗРК «Алуштинская
центральная городская больница»

1. Общие положения.

Суммированный учет рабочего времени вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность учетного периода для всех категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается в соответствии со ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет три месяца. Перечень должностей работников и структурных подразделений, по которым устанавливается суммированный учет, указан в приложении № 1 к настоящему Положению. При суммированном учете ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклоняться от установленной нормы, но в течении определенного учетного периода все допущенные переработки должны быть компенсированы за счет недоработок. Суммарная норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, установленной для определенной категории работников. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности.

При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения работника.

При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня перевода по день его окончания включительно).

При временном переводе работника с работы , где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не

применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

2. Порядок учета рабочего времени.

Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля отработки рабочего времени (далее -табеля).

Обязанности по ведению табеля возлагаются на старшую медицинскую сестру или другого лица, ответственного за ведение табеля в подразделении, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Учет отработки рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену) независимо от вида учета рабочего времени.

По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому по совместительству из другой организации, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия,, имя, отчество, должность (профессия), число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, число дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т.д.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ о предоставлении отпуска и т.п.).

Табель составляется ответственным за ведение табеля в подразделении и контролируется инспектором отдела кадров.

Включение в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме на работу, приказ о переводе на другую работу, приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

Табель после подписания руководителем подразделения, ответственным за его составление и инспектора по кадрам передается в бухгалтерию.

Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации на основании приказа по учреждению. Подготовка приказа осуществляется работниками отдела кадров.

3. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника ежемесячно.

Руководитель структурного подразделения, где применяется суммированный учет, на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

- продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов
- предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика работы (сменности)).

Руководитель структурного подразделения, лицо, ответственное за ведение табеля учета рабочего времени обязаны:

- вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником
- вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и праздничные нерабочие дни на каждого работника, привлеченного к данным работам
- принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы не превышала для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработную плату. При неполной отработке смен по графику оплата производится пропорционально отработанному времени.

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

МП

11 февраля 2019

11 февраля 2019

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат
работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым «Алуштинская центральная городская больница»

Положение разработано в соответствии с Приложением к постановлению совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» и рекомендаций министерства здравоохранения Республики Крым .

1. Основные понятия и требования.

Выплаты стимулирующего характера – это выплаты, предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качества и эффективности результатов их труда.

Выплаты стимулирующего характера за качество работы работникам ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ» осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основании критериев и показателей по категориям работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены, начисляются ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера начисляются с учетом фактически отработанного времени, при начислении стимулирующих выплат за работу по совместительству учитывается размер занимаемой должности.

Объем средств на указанные выплаты определяется ежемесячно путем определения остатка фонда оплаты труда после выплаты гарантированной части заработной платы, с учетом дифференциации в оплате труда работников, занимающие различные должности, относящиеся к одной категории.

2. Порядок начисления дополнительных стимулирующих выплат.

Распределение стимулирующих выплат проводится комиссией, утверждаемой приказом по учреждению.

Комиссия состоит из двух уровней.

1 уровень – структурное подразделение. Формируется из трех человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии:

- оценивание выполнения показателей эффективности работниками структурного подразделения
- оформление решения комиссии протоколом
- ознакомление под роспись работников с оценкой качества их работы
- передача решения (протокола) в центральную комиссию.

2 уровень - центральная комиссия учреждения. Формируется из 9 человек: руководитель, заместители главного врача, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, специалист отдела кадров, председатель профкома.

Функции комиссии:

- распределение средств к премированию по структурным подразделениям;
- оформление проекта приказа (протокола) о распределении стимулирующих выплат;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

Центральная комиссия учреждения рассматривает протоколы комиссий структурных подразделений и имеет право обоснованно вносить коррективы.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам разные, в частности на основе балльной оценки.

Для расчета стоимости балла применяется пропорция 3/2/1/1 - врачи/средний/младший/прочий, для заведующих отделениями применяется коэффициент 3,3, для старших медицинских сестер – 2,2, для сестер – хозяйек – 1,1, для специалистов занимающих должности прочего персонала – 1,3.

То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу – 1, по прочему - 1. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший/прочий умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу – 1, по прочему персоналу - 1.

Например, число по врачам по стационару с применением повышающего коэффициента определяется:

$(32 \text{ физ. Лица} + (15 \text{ совместителей} * 0,5 \text{ ставки})) \times 3 + (15 \text{ физ. лиц. заведующих} * 3,3) = 168$

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник учреждения - 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками предприятия, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему, прочему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/1/1 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в стационаре: 168 баллов.

Аналогично со средним персоналом, младшим персоналом и прочим персоналом:

Например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом в стационаре, - 1140 баллов, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим персоналом в стационаре, - 360 баллов.

Максимальное общее количество баллов в стационаре составит:

$$168 + 1140 + 360 = 1668 \text{ баллов}$$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 200000,00 руб., стоимость одного балла по стационару определяется как отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

$$200\,000,00 \text{ руб.} / 1668 \text{ баллов} = 123 \text{ руб.}$$

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника по врачам, среднему персоналу, младшему персоналу полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/1/1 (по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1, по прочему - 1) и на максимальное количество баллов (10 баллов).

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

а) руководителям структурных подразделений, начальникам отделов:

- наложение обоснованного дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- выявление в учреждении (структурных подразделениях) нарушений правил противопожарной безопасности;

- подтвержденные случаи нарушения трудового распорядка (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов, опоздание, прогул, уход с рабочего места до окончания рабочей смены);

- наличие фактов нарушений, осуществления лицензионных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения

- выявление фактов нарушения охраны труда, приведших к несчастному случаю в подразделении;

- при увольнении работника, при условии, что им отработано менее половины месячной нормы;

- во время нахождения работника в ежегодном и дополнительном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, служебной командировке, больничном листе.

- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

б) врачебному персоналу, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу:

- наложение дисциплинарного взыскания;

- выявление фактов необоснованного взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

- несоблюдение правил охраны труда, приведшее к несчастному случаю

- при увольнении работника, при условии, что им отработано менее половины месячной нормы;

- во время нахождения работника в ежегодном и дополнительном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, служебной командировке, больничном листе.

- подтвержденные случаи нарушения трудового распорядка (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов, опоздание, прогул, уход с рабочего места до окончания рабочей смены);

в) прочему не медицинскому персоналу:

- наложение дисциплинарного взыскания

- несоблюдение правил охраны труда, приведшее к несчастному случаю.

- при увольнении работника, при условии, что им отработано менее половины месячной нормы;

- во время нахождения работника в ежегодном и дополнительном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, служебной командировке, больничном листе.

- подтвержденные случаи нарушения трудового распорядка (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов, опоздание, прогул, уход с рабочего места до окончания рабочей смены);

- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения
(Приложение № 11).**

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

МП

11 февраля 2019

11 февраля 2019

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат
главному врачу, заместителям главного врача и главному бухгалтеру
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым «Алуштинская центральная городская больница».**

Положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31 декабря 2014 года №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями

1. Основные понятия и требования.

Выплаты стимулирующего характера – это выплаты, предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качества и эффективности результатов их труда.

Оценка эффективности деятельности учреждения и результативности деятельности руководителя осуществляет комиссия по определению размера стимулирующих выплат за высокие результаты работы и премиальных выплат.

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей согласно приложению 4 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республик Крым от 23.12.2014 № 605. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя. Конкретные размеры должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определены в положении об оплате труда работников. Другие условия оплаты труда устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

Для руководителя учреждения его заместителей и главного бухгалтера установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных ((при совмещении профессий (должностей))
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

Конкретные размеры компенсационных выплат руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определены в положении об оплате труда работников и трудовых договорах работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

2. Порядок начисления стимулирующих выплат.

Источником осуществления выплат стимулирующего характера руководителя является фонд оплаты труда учреждения, образованный в установленном порядке за счет средств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

2.1. Выплата надбавки за выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения (организации) устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки, включается время работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству:

в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, социальной защиты населения (в том числе

организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности, Госсанэпиднадзора;

в органах управления здравоохранения;

на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;

в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях (организациях) здравоохранения, казенных учреждениях здравоохранения;

время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины;

время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в клиниках - лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющихся их структурными подразделениями;

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей);

в случае, когда ребенок требует домашнего ухода – период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке;

время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышения квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым

и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием в коммунальных и государственных учреждениях здравоохранения и в течении трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета время проезда на постоянное место проживания) был принят на работу на одни из указанных должностей в государственном или коммунальном учреждении здравоохранения;

время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялось рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 2.1 настоящего Положения, суммируется. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Установление выплаты за выслугу лет или изменение её размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право.

2.2. Руководителю учреждения перечень показателей и критериев для оценки эффективности его деятельности устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым и утверждается приказом министра здравоохранения Республики Крым.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается самостоятельный перечень показателей и критериев для оценки

результатов их деятельности и установления им размера стимулирующих выплат за высокие результаты работы.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения здравоохранения осуществляется Комиссией, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Республики Крым, ежеквартально по выполнению показателей и критериев эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде (квартале). Размер стимулирующей выплаты устанавливается на текущий квартал.

Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения по показателям и критериям эффективности деятельности учреждения производится ежемесячно в размере не более 100% от должностного оклада.

Размер выплаты стимулирующего характера по показателям эффективности на текущий квартал устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

Выплата стимулирующего характера руководителю по показателям эффективности деятельности учреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера всем работникам учреждения и предельного соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, установленного в Трудовом договоре с руководителем учреждения.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством и п. 6.5 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.10.2014 № 605.

2.4. Премияльные выплаты руководителю учреждения по итогам работы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда:

- по итогам работы за период (квартал, год) в размере не более 100% должностного оклада

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей, порядков и стандартов оказания медицинской помощи.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5. Выплата стимулирующей доплаты за интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и осуществляется ежемесячно или ежеквартально на основании приказа по учреждению.

Критерии к назначению выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда:

-выполнение работ в сжатые сроки (10%)

- применение в работе дополнительных знаний и умений (работа с персональным компьютером, прикладными программами) (10%)
- выполнение особо сложных и ответственных работ (20%)
- участие в работе комиссий, составление проектов приказов, инструкций, положений, ответов на запросы (10%).

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым от 1 до 6 в зависимости от объема работ (сетевых показателей) учреждения.

Средняя зарплата по учреждению рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за отчетный период (квартал). Полученный результат делится на 3 (по количеству месяцев в квартале).

3. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности :

заместителя главного врача по поликлиническому разделу работы ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»

п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критериев (соблюдается -1, не соблюдается - 0)	Взвешенная оценка (гр. 3 * гр. 4)	Сумма стимулирующей выплаты по показателям и критериям эффективности и качества работы
	2	3	4	5	6
	Выполнение государственного заказа	20			X
	Выполнение плановых показателей по посещаемости (не менее 95%)	20			X
	Доля посещений с	10			X

	профилактической целью от общего числа посещений (не менее 30%)				
	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии)	15			X
	Отсутствие обоснованных жалоб работников подразделения	10			X
	Запушенность онкологических заболеваний (не более 30%)	10			X
	Уровень и обоснованность госпитализации (не более 18%)	10			X
	Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременность, достоверность и качество предоставления информации)	5			X
	Итого	100			

**3.2. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинскому обслуживанию населения
ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»**

/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критериев (соблюдается -1, не соблюдается – 0)	Взвешенная оценка (гр. 3 * гр. 4)	Сумма стимулирующей выплаты по показателям и критериям эффективности и качества работы
	2	3	4	5	6

	Выполнение государственного заказа	20			X
	Выполнение плановых показателей посещаемости по сети (не менее 95%)	20			X
	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (не менее 30%)	10			X
	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии)	15			X
	Отсутствие обоснованных жалоб работников подразделения	10			X
	Запущенность онкологических заболеваний (не более 30%)	10			X
	Уровень и обоснованность госпитализации (не более 18%)	10			X
	Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременность, достоверность и качество предоставления информации)	5			X
	Итого	100			

3.3. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинской части ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»

/п	Показатели оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критериев (соблюдается - 1, не соблюдается – 0)	Взвешенная оценка (гр.3 * гр. 4)	Сумма стимулирующей выплаты по показателям и критериям эффективности и качества работы
	2	3	4	5	6
	Выполнение государственного заказа	20			X
	Выполнение плановых показателей по работе коечного фонда (план койко-дней, работа койки, среднее пребывание)	20			X
	Отсутствие нарушений правил соблюдения санитарно-противоэпидемического режима в отделениях	10			X
	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии)	15			X
	Отсутствие обоснованных жалоб работников подразделений	10			X
	Послеоперационная летальность при острой хирургической патологии (не более 1%)	10			X
	Отсутствие материнской смертности	10			X
	Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременность, достоверность и качество предоставления информации)	5			X
	Итого	100			

**3.4. Показатели и критерии эффективности деятельности
главного бухгалтера
ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»**

/п	Показатели оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критериев (соблюдается - 1, не соблюдается - 0)	Взвешенная оценка (гр.3 * гр. 4)	Сумма стимулирующей выплаты по показателям и критериям эффективности и качества работы
	2	3	4	5	6
	Законность, своевременность и правильность оформления бухгалтерских документов	10			X
	Начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты	10			X
	Принятие мер по предупреждению недостатков, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства	10			X
	Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением	10			X
	Сдача месячных, квартальных и годовых отчетов	10			X

	Результаты ревизий	10			X
	Законность списания со счетов бухгалтерского учета недостач, дебиторской задолженности и других потерь	10			X
	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	10			X
	Контроль за экономным расходованием продуктов питания	10			X
	Своевременность начисления и выплаты заработной платы и других видов выплат	10			X
	Итого	100			

**3.5. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по экономическим вопросам
ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»**

/п	Показатели оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критериев (соблюдается - 1, не соблюдается - 0)	Взвешенная оценка (гр.3 * гр. 4)	Сумма стимулирующей выплаты по показателям и критериям эффективности и качества работы
	2	3	4	5	6
	Выполнение государственного заказа	20			X
	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	10			X
	Разработка мероприятий по эффективному	20			X

	использованию капитальных вложений, материальных, трудовых и финансовых ресурсов				
	Организация обеспечения учреждения материальными ресурсами	20			X
	Своевременное предоставление учетно-отчетных форм	10			X
	Проведение комплексного экономического анализа всех видов деятельности учреждения	10			X
	Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременность, достоверность и качество предоставления информации)	10			X
	Итого	100			

**3.6. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного врача по административно – хозяйственной части
ГБУЗРК «Алуштинская ЦГБ»**

/п	Показатели оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критериев (соблюдается - 1, не соблюдается – 0)	Взвешенная оценка (гр.3 * гр. 4)	Сумма стимулирующей выплаты по показателям и критериям эффективности и качества работы
	2	3	4	5	6
	Организация работы с подрядчиками	20			X
	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	10			X

	Разработка мероприятий по эффективному использованию капитальных вложений, материальных, трудовых и финансовых ресурсов	10			X
	Организация обеспечения структурных подразделений учреждения материально-техническими ресурсами	20			X
	Результаты проверок надзорных органов	10			X
	Управление инфраструктурой и обеспечение жизнедеятельности учреждения: организация эксплуатации и ремонтов помещений, инженерных коммуникаций, прилегающих территорий	20			X
	Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременность, достоверность и качество предоставления информации)	10			X
	Итого	100			

Представитель Работодателя:

Главный врач

МП

11 февраля 2019

Представитель работников:

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

**Приложение № 7
к коллективному договору**

Перечень структурных подразделений больницы, медицинский персонал которых оказывает медицинскую помощь в круглосуточном режиме.

Наименование структурного подразделения	Наименование должности
Приемное отделение	<ul style="list-style-type: none"> - врач – терапевт -врач-педиатр - медицинская сестра приемного отделения -санитарка приемного отделения
Детское отделение	<ul style="list-style-type: none"> - врач – педиатр - медицинская сестра палатная - санитарка
Неврологическое отделение	<ul style="list-style-type: none"> - медицинская сестра палатная - санитарка палатная
Травматологическое отделение	<ul style="list-style-type: none"> - врач – травматолог – ортопед - операционная медицинская сестра - санитарка операционной - медицинская сестра палатная - санитарка
Акушерско – гинекологическое отделение	<ul style="list-style-type: none"> - врач – акушер – гинеколог - медицинская сестра палатная - операционная медицинская сестра - акушерка - медицинская сестра палатная палаты для новорожденных - санитарка - санитарка операционной
Хирургическое отделение	<ul style="list-style-type: none"> - врач – хирург - медицинская сестра палатная - медицинская сестра палатная гнойной хирургии - операционная медицинская сестра - санитарка - санитарка гнойной хирургии

	- санитарка операционной
Инфекционное отделение	- врач – инфекционист - медицинская сестра палатная - санитарка
Отделение анестезиологии и реанимации с койками интенсивной терапии	- врач – анестезиолог – реаниматолог - медицинская сестра анестезист - младшая медицинская сестра по уходу за больными
Клинико – диагностическая лаборатория	- фельдшер – лаборант клинической диагностики дежурный дежурной службы клинического отдела
Рентген отделение	- рентген лаборант
Хозяйственно – обслуживающий персонал	- водители - сторожа
Приветненская ВА	- сторож

Представитель Работодателя:

Главный врач

МП

11 февраля 2019

Представитель работников:

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

П Е Р Е Ч Е Н Ь
рабочих мест, производств, работ, профессий, должностей, работникам которых по результатам СОУТ
подтверждено
право на льготное пенсионное обеспечение по списку №1 в рентгенологическом отделении.

Но мер раб очего мес та	Наименование профессии	Код профессии	Раздел Списка № 1	Позиция по списку № 1	Колич ество рабоч их мест
	Врачи-рентгенологи				
№1	Заведующий отделением, врач – рентгенолог	20463	X1X	12300000 -20426	1
№2	Врач - рентгенолог стационара	20463	X1X	12300000 -20426	1
№3	Врач – рентгенолог поликлиники	20463	X1X	12300000 -20426	1
№4	Врач – рентгенолог детской поликлиники	20463	X1X	12300000 -20426	1
№5 ,№6	Врач – рентгенолог флюорокабинета	20463	X1X	12300000 -20426	2

Рентгенлаборанты					
№7 - №11	Рентгенолаборант стационара	27073	X1X	12300000 -24577	5
№1 2, №13	Рентгенолаборант флюорокабинета	27073	X1X	12300000 -24577	2
№1 4, №15	Рентгенолаборант поликлиники	27073	X1X	12300000 -24577	2
№1 6	Рентгенолаборант детской поликлиники	27073	X1X	12300000 -24577	1
№2 2	Рентгенолаборант стомат. поликлиники	27073	X1X	12300000 -24577	1
№2 2	Рентгенолаборант стомат. поликлиники	27073	X1X	12300000 -24577	1
654	Рентгенолаборант Партенитской врачебной амбулатории	27073	X1X	12300000 -24577	1
654	Рентгенолаборант Малореченской врачебной амбулатории	27073	X1X	12300000 -24577	1

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

МП

11 февраля 2019

**Приложение № 9
к коллективному договору**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь
рабочих мест, производств, работ, профессий, должностей, работникам которых по результатам СОУТ
подтверждено**

**право на льготное пенсионное обеспечение по списку №2 в: рентгенологическом отделении,
патологоанатомическом отделении, отделе хозяйственно-обслуживающего персонала, психиатрическом кабинете.**

Номер рабочего места	Наименование профессии	Код профессии	Раздел Списка № 2	Позиция по списку № 2	Количество рабочих мест
Рентгенологическое отделение					
№17 , №18	Санитар рентгенологического кабинета стационара	1811 2	XX1 V	Письмо Минтруда РФ от 27.05. 1992г. №1062-РБ	2
№19 , №20	Санитар рентгенологического кабинета поликлиники	1811 2	XX1 V		2
№21	Санитар рентгенологического кабинета детской поликлиники	1811 2	XX1 V		1
Противотуберкулёзное отделение					
№28	Старшая медицинская сестра	2403 806	XX1 V	2260000a	1

№29	Медицинская сестра процедурная	2427 5	XX1 V	2260000a	1
№30	Медицинская сестра участковая	2403 8	XX1 V	2260000a	1
№31	Медицинская сестра	2403 8	XX1 V	2260000a	1
№32	Фельшер-лаборант	2733 0	XX1 V	2260000a	1
№34	Медицинский регистратор	2404 2	XX1 V	2260000a	1
№35	Сестра-хозяйка	1839 7	XX1 V	2260000a	1
№36	Санитар	2423 2	XX1 V	22600000-14467	1
№37	Санитар рентгенкабинета	1811 2	XX1 V	Письмо Минтруда РФ от 27.05. 1992г. №1062-РБ	1
Инфекционное отделение					
№40	Старшая медицинская сестра	2403 806	XX1 V	2260000a	1
№41 , №42	Медицинская сестра палатная	2403 8	XX1 V	2260000a	2
№43	Медицинская сестра процедурная	2427 5	XX1 V	2260000a	1
№44	Дезинфектор медицинский	2404 0	XX1 V	2260000a	1
№45	Сестра-хозяйка	1839	XX1	2260000a	1

		7	V		
№46	Санитарка - буфетчица	1811 2	XX1 V	2260000a	1
№47 , №48	Санитарка палатная	1811 2	XX1 V	2260000a	2
Детская поликлиника, кабинет инфекциониста					
320	Медицинская сестра	2400 38	XX1 V	2260000a	1
321	Санитарка	1811 2	XX1 V	2260000a	2
Патологоанатомическое отделение					
№53	Санитар	1811 2	XX1 V	22600000-14467	1
Хозяйственно-обслуживающий персонал					
№54	Электрогазосварщик	197 56	XXX 111	Письмо Минтруда РФ и ПРФ от 2 августа 2000г. №3073-17/06- 27/7017	1
Психиатрический кабинет					
№70 , №72	Медицинская сестра психиатра	2403 8	XX1 V	Письмо Минтруда РФ от 28.09. 1992г. №1910-РБ, Письмо Минздрава РФ от 20.10.92г № 02- 15/32-15	2
№71	Медицинская сестра процедурной	2427 5	XX1 V		1
№73	Медицинский регистратор	2404 2	XX1 V		1
№74	Санитарка	1811	XX1		1

		2	V		
Хирургическое отделение, гнойная хирургия					
397	Врач-хирург	2046 3	XX1 V	2260000е-17546	2
398 А,399А	Медицинская сестра палатная	2403 8	XX1 V	2260000е-17546	2
401	Медицинская сестра перевязочной	2427 1	XX1 V	2260000е-17546	2
402 А,403А	Санитарка палатная	1811 2	XX1 V	2260000е-17546	2

Представитель Работодателя:

Главный врач

МП

11 февраля 2019

Представитель работников:

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

**Приложение №10
к коллективному договору**

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**рабочих мест, производств, работ и должностей, работников, которыми по результатам СОУТ (на первом этапе),
подтверждено право на льготы и компенсации за вредные условия труда.**

Номер рабочего места	Наименование профессии	Количество рабочих мест	Повышенный размер оплаты труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращенная продолжительность рабочей недели (часов)	Молоко или другие равноценные продукты
1	2	3	4	5	6	7
<i>Рентгенологическое отделение</i>						
№1	Заведующий отделением, врач – рентгенолог, Код профессии 20463	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№2	Врач - рентгенолог стационара, Код профессии 20463.	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.

№3	Врач – рентгенолог поликлиники, Код профессии 20463.	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№4	Врач – рентгенолог детской поликлиники	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№5, №6	Врач-рентгенолог флюорокабинета, Код профессии 20463.	2	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№7 - №11	Рентгенолаборант стационара, Код профессии 27073.	5	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№12, №13	Рентгенолаборант флюорокабинета, Код профессии 27073	2	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№14, №15	Рентгенолаборант поликлиники, Код профессии 27073	2	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№16	Рентгенолаборант детской поликлиники, Код профессии 27073	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую

						смену.
№17, №18	Санитар рентгенологического кабинета стационара, Код 18112	2	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№19, №20	Санитар рентгенологического кабинета поликлиники, Код профессии 18112	2	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№21	Санитар рентгенологического кабинета детской поликлиники, Код профессии 18112	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
777	Медицинский регистратор архива	1	8%	7 календ. дней	-	-
778	Сестра - хозяйка	1	10%	7 календ. дней	-	-
№22	Рентгенолаборант стомат. поликлиники, Код профессии 27073	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Противотуберкулёзное отделение</i>						
№23	Заведующая противотуберкулёзным отделением, врач- фтизиатр Код профессии 2463	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.

№24, №25, №26	Врач фтизиатр, Код профессии 2463	3	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№27	Врач рентгенолог Код профессии 20463	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№28	Старшая медицинская сестра Код профессии 240386	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№29	Медицинская сестра процедурная Код профессии 24275	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№30	Медицинская сестра участковая Код профессии 2438	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№31	Медицинская сестра Код профессии 24038	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№32	Фельдшер-лаборант 27330	1	60%	14 календарных	-	0,5 литра в

				дней		рабочую смену.
№33	Рентгенолаборант Код профессии 26073	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№34	Медицинский регистратор Код профессии 24042	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№35	Сестра-хозяйка Код профессии 18397	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№36	Санитар Код профессии 24232	1	60%	14 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№37	Санитар рентгенкабинета Код профессии 18112	1	15%	18 рабочих дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
1	2	3	4	5	6	7
<i>Инфекционное отделение</i>						
№38	Заведующая отделением, врач – инфекционист. Код 20463	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую

						смену.
№39	Врач- инфекционист Код профессии 20463	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№40	Старшая медицинская сестра Код профессии 2403806	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№41, №42	Медицинская сестра палатная Код профессии 24038	2	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№43	Медицинская сестра процедурной Код профессии 24275	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№44	Дезинфектор медицинский Код профессии 24040	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№45	Сестра-хозяйка Код профессии 18397	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№46	Санитарка-буфетчица Код профессии 18112	1	15%	12 календарных	-	0,5 литра в

				дней		рабочую смену.
№47, №48	Санитарка палатная Код профессии 18112	2	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Патологоанатомическое отделение</i>						
№49	Заведующий патологоанатомическим отделением, врач- патологоанатом Код профессии 20463	1	15%	12 календарных дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
№50	Врач-патологоанатом Код профессии 20463	1	15%	12 календарных дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
№51, №52	Фельдшер-лаборант Код профессии 24043	2	15%	12 календарных дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
№53	Санитар Код профессии 18112	1	15%	12 календарных дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Хозяйственно – обслуживающий персонал</i>						
№54	Электрогазосварщик Код профессии 19756	1	12%	7 календарных	-	0,5 литра в

				дней		рабочую смену.
№55, №56	Дезинфектор Код профессии 11806	2	15%	7 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
1	2	3	4	5	6	7
<i>Отделение анестезии с койками интенсивной терапии</i>						
№57	Заведующий отделением, врач- анестезиолог-реаниматолог Код профессии 20463	1	15%	12 календарных дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
№58 - №60	Врач-анестезиолог- реаниматолог Код профессии 20463	3	15%	12 календарных дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
№61	Старшая медицинская сестра Код профессии 2426506	1	15%	12 календарных дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
№62 - №65	Медицинская сестра- анестезист Код профессии 24265	4	15%	12 календарных дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
766	Медицинская сестра палаты интенсивной терапии	1	15 %	12 календ. дней	36 часов	0,5 литра в

						рабочую смену.
№66	Санитарка палаты интенсивной терапии. Код профессии 18112	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№67	Сестра-хозяйка. Код профессии 189397	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
№68	Санитарка. Код профессии 18112	1	15%	12 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Психиатрический кабинет</i>						
№69	Врач-психиатр Код профессии 20463	1	25%	35 календарных дней	-	-
№70, №72	Медицинская сестра психиатра Код профессии 24038	2	25%	35 календарных дней	-	-
№71	Медицинская сестра процедурной Код профессии 24275	1	25%	35 календарных дней	-	-
№73	Медицинский регистратор Код профессии 24042	1	25%	35 календарных дней	-	-

№74	Санитарка Код профессии 18112	1	25%	35 календарных дней	-	-
<i>Административно – управленческий персонал</i>						
12	Медицинский регистратор	1	8%	7 календ. дней	-	-
22	Провизор	1	6 %	-	-	-
23	Фармацевт	1	6 %	-	-	-
<i>Хозяйственно – обслуживающий персонал</i>						
1.	Аппаратчик утилизации медицинских отходов .	1	12%	7 календарных дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
66А, 67А(66А), 68А(66А), 69А(66А)	Водитель автомобиля	4	6%	-	-	-
70	Водитель санитарного автомобиля	1	6 %	-	-	-
82	Шеф повар	1	12 %	7 календ. дней	-	-
83А, 84А(83А),	Повар	5	12 %	7 календарных дней	-	-
88А, 89А(88А),	Кухонный рабочий	4	12 %	7 календарных дней	-	-

93(А)	Уборщик производственных и служебных помещений пищеблока	1	10 %	-	-	-
98А, 99А(98А)	Уборщик производственных и служебных помещений	4	10 %	-	-	-
102А – 106А(102)	Уборщик территории	5	6%	-	-	-
<i>Женская консультация</i>						
118	Заведующий отделением - врач-акушер- гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
119А, 120А(119А)	Врач-акушер-гинеколог	6	12%	7 календ. дней	36 часов	-
125	Врач-терапевт	1	8%	7 календ. дней	-	-
126А, 127А (126А)	Врач-акушер-гинеколог (специализированного приема)	3	12%	7 календ. дней	36 часов	-
128	Врач-акушер-гинеколог (по оказанию медицинской помощи в детском возрасте)	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
129	Старшая акушерка	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
130А,	Акушерка					

131А		6	8%	7 календ. дней	-	-
135	Акушерка (специализированного приема)	1	8%	7 календ. дней	-	-
136	Акушерка (врача- акушера-гинеколога по оказанию медицинской помощи в детском возрасте)	1	8%	7 календ. дней	-	-
137	Медицинский регистратор	1	8%	7 календ. дней	-	-
138	Сестра-хозяйка	1	10%	7 календ. дней	-	-
139А, 140А	Санитарка	1	8%	7 календ. дней	-	-
143	Медицинский психолог	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
144А, 145А	Врач-акушер-гинеколог	2	12%	7 календ. дней	36 часов	-
146	Акушерка	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
147	Медицинская сестра	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
148	Медицинская сестра процедурной	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
149	Медицинская сестра	1	12%	7	36 часов	-

	операционная			календ. дней		
150	Санитарка	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Поликлиника</i>						
151	Старшая медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
152	Сестра-хозяйка	1	10%	7 календ. дней	-	-
153А, 154А	Санитарка (врачебных кабинетов)	7	8%	7 календ. дней	-	-
160	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
161	Санитарка	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Терапевтическое отделение</i>						
162	Заведующий терапевтическим отделением-врач-терапевт	1	8%	7 календ. дней	-	-
163А, 164А	Врач-терапевт участковый	5	8%	7 календ. дней	-	-
168А, 169А	Медицинская сестра участковая	4	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Отделение врача общей практики (семейного врача)</i>						
172	Заведующий отделением-врач общей	1	8%	7 календ. дней	-	-

	практики (семейный врач)					
173А, 174А (173А)	Врач общей практики (семейный врач)	3	8%	7 календ. дней	-	-
175А, 176А (175А)	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	3	8%	7 календ. дней	-	-
Кабинет хирурга						
177	Врач-хирург	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
178	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
179	Санитарка	1	8%	7 календ. дней	-	-
Кабинет уролога						
180	Врач-уролог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
181	Медицинская сестра	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
Кабинет оториноларинголога						
182	Врач- оториноларинголог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
183А	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
Кабинет офтальмолога						
184	Врач-офтальмолог	1	8%	7	-	-

				календ. дней		
185	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет невролога</i>						
186А	Врач-невролог	1	8%	7 календ. дней	-	-
187	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет кардиолога</i>						
188	Врач-кардиолог	1	8%	7 календ. дней	-	-
189	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет эндокринолога</i>						
190	Врач-эндокринолог	1	8%	7 календ. дней	-	-
191	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет инфекциониста</i>						
192	Врач-инфекционист	1	15%	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
193	Медицинская сестра	1	15%	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.

194	Санитарка	1	15%	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Кабинет онколога</i>						
195	Врач-онколог	1	8%	7 календ. дней	-	-
196	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет терапевта</i>						
197	Врач-терапевт	1	8%	7 календ. дней	-	-
198	Медицинская сестра		8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет травматолога-ортопеда</i>						
199	Врач-травматолог- ортопед	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
200	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
201	Санитарка	1	8%	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет гастроэнтеролога</i>						
202	Врач-гастроэнтеролог	1	8%	7 календ. дней	-	-
203	Медицинская сестра	1	8%	7 календ. дней	-	-

Кабинет клинико-экспертной работы

204	Врач по клинико-экспертной работе	1	8%	7 календ. дней	-	-
Перевязочный кабинет						
205	Медицинская сестра перевязочной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
Прививочный кабинет						
206	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
Процедурный кабинет						
207	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
208	Санитарка	1	8%	7 календ. дней	-	-
Кабинет медицинской профилактики						
2.	Заведующий кабинетом медицинской профилактики врач-терапевт (поликлиника).	1	8%	7 календарных дней	39 часов	-
3.	Медицинская сестра кабинета медицинской профилактики (поликлиника).	1	12%	7 календарных дней	36 часов	-
4.	Медицинская сестра функциональной диагностики кабинета медицинской	1	8%	7 календарных дней	39 часов	-

	профилактики (поликлиника).					
5.	Санитарка кабинета медицинской профилактики (поликлиника).	1	8%	7 календарных дней	39 часов	-
210	Инструктор по здоровому образу жизни	1	8%	7 календ. дней	-	-
Регистратура						
211А, 212А	Медицинский регистратор	3	8%	7 календ. дней	-	-
214	Санитарка (регистратуры)	1	8%	7 календ. дней	-	-
Доврачебный кабинет						
215	Медицинская сестра доврачебного кабинета	1	8%	7 календ. дней	-	-
Физиотерапевтическое отделение						
216	Заведующий реабилитационно-физиотерапевтическим отделением-врач-физиотерапевт	1	8%	7 календ. дней	-	-
217	Врач-физиотерапевт	1	8%	7 календ. дней	-	-
218	Старшая медицинская сестра		15%	7 календ. дней	-	-
219	Инструктор по лечебной физкультуре	1	8%	7 календ. дней	-	-
220А,	Медицинская сестра по					

221А (220А),	физиотерапии	10	15%	7 календ. дней	-	-
230А, 231А	Медицинская сестра по массажу	5	8%	7 календ. дней	-	-
235А, 236А	Санитарка	6	15%	7 календ. дней	-	-
241	Сестра-хозяйка	1	10%	7 календ. дней	-	-
<i>Дермато- венерологический кабинет</i>						
242А, 243А (242А)	Врач-дерматовенеролог	2	15%	7 календ. дней	36 часов	-
244	Старшая медицинская сестра	1	15%	7 календ. дней	36 часов	-
245	Медицинская сестра кабинета	1	15%	7 календ. дней	36 часов	-
246	Медицинский регистратор	1	15%	7 календ. дней	36 часов	-
247А, 248А	Санитарка лаборатории	2	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
249	Санитарка	1	15%	7 календ. дней	36 часов	-

250	Санитарка (уборщица)	1	15%	7 календ. дней	36 часов	-
251	Сестра-хозяйка	1	15%	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Детская поликлиника</i>						
252	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
253	Медицинская сестра (фильтра)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
254	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
256А, 257А)	Медицинский регистратор	4	8 %	7 календ. дней	-	-
260	Логопед	1	8 %	7 календ. дней	-	-
261	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Педиатрическое отделение</i>						
262	Заведующий педиатрическим отделением-врач-педиатр	1	8 %	7 календ. дней	-	-
263	Врач-педиатр городской	1	8 %	7 календ. дней	-	-
264А, 265А (264А),	Врач-педиатр участковый	4	8 %	7 календ. дней	-	-
268А,	Врач-педиатр школы		8 %	7	-	-

269А (268А),		5		календ. дней		
273А, 274А (273А),	Медицинская сестра участковая	5	8 %	7 календ. дней	-	-
278А, 279А	Медицинская сестра (школы, детского сада)	24	8 %	7 календ. дней	-	-
302А, 303А	Санитарка	7	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет детского хирурга</i>						
309	Врач-детский хирург	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
310	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Кабинет оториноларинголога</i>						
311	Врач- оториноларинголог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
312	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Кабинет офтальмолога</i>						
313	Врач-офтальмолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
314	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет детского кардиолога</i>						

315	Врач-детский кардиолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
316	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет детского эндокринолога</i>						
317	Врач-детский эндокринолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
318	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет инфекциониста</i>						
319	Врач-инфекционист	1	15 %	12 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
320	Медицинская сестра	1	15 %	12 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
321	Санитарка	1	15 %	12 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Прививочный кабинет</i>						
322	Медицинская сестра процедурной (по проведению противотуберкулезных прививок)	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую

						смену.
323	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Кабинет невролога</i>						
324	Врач-невролог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
325	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет функциональной диагностики</i>						
326	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет здорового ребенка</i>						
327	Медицинская сестра кабинета	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет охраны зрения</i>						
328	Медицинская сестра (врача-офтальмолога кабинета охраны зрения)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Стоматологическая поликлиника</i>						
329	Заведующий стоматологическим отделением врач-стоматолог	1	8 %	7 календ. дней	33 часа	-
330А,	Врач-стоматолог					

331А		5	8 %	7 календ. дней	33 часа	-
335	Врач-стоматолог-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	33 часа	-
336	Врач-стоматолог-хирург	1	8 %	7 календ. дней		-
337А, 338А (337А), 339А (337А)	Врач-стоматолог детский	3	8 %	7 календ. дней	33 часа	-
340А, 341А (340А),)	Медицинская сестра	6	8 %	7 календ. дней	-	-
346	Медицинский регистратор	1	8 %	7 календ. дней	-	-
347	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
348	Сестра-хозяйка	1	10%	7 календ. дней	-	-
349А, 350А),	Санитарка	4	8 %	7 календ. дней	-	-
353А, 354А	Зубной техник	3	8 %	7 календ. дней	33 часа	0,5 литра в рабочую смену.
356	Врач-стоматолог-	1	8 %	7	33 часа	-

	ортопед			календ. дней		
357	Врач-стоматолог-ортодонт	1	8 %	7 календ. дней	33 часа	-
<i>Приемное отделение</i>						
359	Заведующий отделением-врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
6.	Врач педиатр (приёмное отделение).	1	8%	7 календарных дней	39 часов	-
360	Врач-терапевт дежурный	1	8 %	7 календ. дней	-	-
361	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
362А	Медицинская сестра приемного покоя	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
363А	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
364	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
<i>Хирургическое отделение</i>						
365	Заведующий отделением-врач-хирург	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
366А, 367А (366А)	Врач-хирург	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую

						смену.
368А, 369А (368А)	Врач-хирург (для оказания экстренной помощи)	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
370	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
371А, 372А (371А)	Медицинская сестра палатная	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
373	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
374А, 375А	Медицинская сестра перевязочной	3	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
377А, 378А	Санитарка палатная	2	8 %	7 календ. дней	-	-
379А, 380А	Санитарка	4	8 %	7 календ. дней	-	-
383А	Санитарка (буфет)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
384А, 385А	Санитарка (уборщик)	4	8 %	7 календ. дней	-	-
388	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
Операционный блок						

389	Старшая медицинская сестра операционная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
390А	Медицинская сестра операционная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
391А	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
392	Врач-хирург	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
393	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
394	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
395	Медицинская сестра перевязочной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
396	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Гнойная хирургия</i>						
397	Врач-хирург	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
398А,	Медицинская сестра	2	15 %	7	36 часов	0,5

399А	палатная			календ. дней		литра в рабочую смену
400	Медицинская сестра процедурной	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
401	Медицинская сестра перевязочной	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену
402А, 403А	Санитарка палатная	2	15 %	7 календ. дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Акушерско-гинекологическое отделение</i>						
404	Заведующий отделением-врач-акушер- гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
405А, 406А	Врач-акушер- гинеколог	3	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
408А	Врач-акушер- гинеколог экстренной помощи	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
409А	Врач-неонатолог	1	15 %	12	36 часов	0,5

				рабоч. дней		литра в рабочую смену.
410	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
411А	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
412	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
413А	Медицинская сестра операционная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
414А	Акушерка	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
415А	Медицинская сестра палаты новорожденных	1	15 %	12 рабоч. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
416А	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
417А	Санитарка операционной	1	8 %	7 календ. дней	-	-
418	Санитарка процедурной	1	8 %	7 календ. дней	-	-
419А, 420А (419А)	Санитарка (уборщик)	2	8 %	7 календ. дней	-	-

421A	Санитарка (буфет)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
422A	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
423	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
<i>Травматологическое отделение</i>						
424	Заведующий отделением-врач- травматолог-ортопед	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
425	Врач-травматолог- ортопед	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену
426A	Врач-травматолог- ортопед дежурный	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
427	Врач-нейрохирург	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
428	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
429A	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-

430А	Медицинская сестра операционная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
431	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
432	Медицинская сестра перевязочной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
433	Медицинская сестра гипсовой перевязочной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
434А	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
435А	Санитарка операционной	1	8 %	7 календ. дней	-	-
436А, 437А	Санитарка (уборщик)	4	8 %	7 календ. дней	-	-
440А	Санитарка (буфет)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
441	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
442А, 443А (442А)	Врач-травматолог- ортопед дневного стационара	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
444А	Медицинская сестра перевязочной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
445	Медицинская сестра	1	12 %	7	36 часов	-

	процедурной			календ. дней		
446	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
447	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Детское отделение</i>						
448	Заведующий педиатрическим отделением-врач-педиатр	1	8 %	7 календ. дней	-	-
449А, 450А	Врач-педиатр	4	8 %	7 календ. дней	-	-
453А	Врач-педиатр дежурный	1	8 %	7 календ. дней	-	-
454	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
455А, 456А (455А)	Медицинская сестра палатная	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
457	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
458А, 459А	Санитарка палатная	2	8 %	7 календ. дней	-	-
460А	Санитарка (буфет)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
461	Санитарка (уборщик)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
462	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-

Дневной стационар

<i>Дневной стационар</i>						
463	Врач-педиатр	1	8 %	7 календ. дней	-	-
464	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
465	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Терапевтическое отделение</i>						
466	Заведующий отделением-врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
467А, 468А	Врач-терапевт	5	8 %	7 календ. дней	-	-
472	Врач-кардиолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
473А, 474А	Врач-терапевт дежурный	2	8 %	7 календ. дней	-	-
475	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
476А, 477А	Медицинская сестра палатная	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
478	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
479А, 480А	Санитарка палатная	2	8 %	7 календ. дней	-	-
481А	Санитарка (буфет)	1	8 %	7 календ. дней	-	-

482	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
483	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
484	Врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
485	Врач-кардиолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
486	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
487	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Неврологическое отделение</i>						
488	Заведующий отделением-врач-невролог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
489А, 490А	Врач-невролог	3	8 %	7 календ. дней	-	-
492	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
493А	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
494А, 495А (494А)	Медицинская сестра процедурной	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
496А	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-

497	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
498	Санитарка (уборщик)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
499А	Санитарка (буфет)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
500	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
501	Врач-невролог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
502	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
503А, 504А (503А)	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
505	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Централизованное наркотическое отделение</i>						
506	Старшая медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
507А, 508А (507А), 509А (507А)	Медицинская сестра процедурной	3	12 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
510	Санитарка	1	8 %	7	-	-

				календ. дней		
<i>Отделение хронического гемодиализа</i>						
511	Заведующий отделением-врач-нефролог	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
512	Врач-нефролог	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
513	Врач-хирург	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
514	Врач-анестезиолог	1	15 %	12 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
515	Старшая медицинская сестра	1	15 %	7 календ. дней	-	-
516А, 517А (516А)	Медицинская сестра	2	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
518	Медицинская сестра процедурной	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
519А, 520А (519А), 521А (519А)	Санитарка (уборщик)	3	15 %	7 календ. дней	-	-
522	Сестра-хозяйка	1	15 %	7 календ. дней	-	-
523	Инженер	1	6%	-	-	-
524	Техник	1	6%	-	-	-
<i>Диагностическое отделение</i>						

525	Заведующий отделением ультразвуковой диагностики	1	15 %	12 рабоч. дней	-	-
526	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
527	Медицинский регистратор	1	8 %	7 календ. дней	-	-
528	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет ультразвуковой диагностики</i>						
529А, 530А (529А),	Врач ультразвуковой диагностики	5	15%	12 рабоч. дней	-	-
534А, 535А	Медицинская сестра	4	15 %	12 рабоч. дней	-	-
538	Санитарка	1	15 %	12 рабоч. дней	-	-
<i>Кабинет функциональной диагностики</i>						
539А, 540А (539А)	Врач по функциональной диагностике	2	8 %	7 календ. дней	-	-
541А, 542А	Медицинская сестра	3	8 %	7 календ. дней	-	-
544А, 545А (Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет врача-эндоскописта</i>						
546	Врач-эндоскопист	1	15 %	12	-	-

				рабоч. дней		
547	Медицинская сестра	1	15 %	12 рабоч. дней	-	-
548	Санитарка	1	15 %	12 рабоч. дней	-	-
Клинико-диагностическая лаборатория						
549	Заведующий лабораторией	1	15 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
61,63,7 3,74,76,64,65 ,81	Врач-лаборант бактериологического отдела	8	30%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
68,70,6 9,71,72,75,77 ,78,79,80,	Фельдшер-лаборант бактериологического отдела	13	30%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену
91,92	Санитарка бактериологического отдела	2	27%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
13,15,1 6	Врач-лаборант клинического отдела.	3	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.

27,30	Врач-лаборант биохимического отдела.	2	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
48	Врач- лаборант иммунологического отдела	1	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену
54,55	Врач- лаборант дермато-венерологического отдела	2	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену
1,2,3,6, 8,10,5, 17,11,12,9,14 ,	Фельдшер-лаборант клинического отдела	15	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
21,22,2 3,28,29,24,25 ,26	Фельдшер-лаборант биохимического отдела	8	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
41,42,4 3,44,50	Фельдшер-лаборант иммунологического отдела	5	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
43,44,5 0	Фельдшер-лаборант иммунологического отдела	3	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую

						смену.
59,56,5 7	Фельдшер-лаборант дермато-венерологического отдела	3	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
37,38,3 9,40	Фельдшер-лаборант переливания крови.	4	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
18	Санитарка клинического отдела	1	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
36	Санитарка биохимического отдела	1	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
51,52	Санитарка иммунологического отдела	2	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
58	Санитарка дермато- венерологического отдела	1	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
103,10 4	Старший лаборант	2	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в

						рабочую смену.
95,96,9 7,98,99	Фельдшер-лаборант интенсивной терапии.	5	15%	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
550	Сестра-хозяйка	1	10 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
551	Санитарка	1	8 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
7.	Уборщик служебных помещений биохимического отдела.	2	8%	7 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
8.	Уборщик служебных помещений бактериологического отдела	2	8%	7 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
9.	Уборщик служебных помещений иммунологического отдела	1	8%	7 календарных дней	-	0,5 литра в рабочую смену.
10.	Уборщик служебных	3	8%	7	-	0,5

	помещений клинического отдела клинико- диагностической лаборатории.			календарных дней		литра в рабочую смену.
<i>Центральное стерилизационное отделение</i>						
552	Старшая медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
553А, 554А (553А),	Медицинская сестра	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
555А, 556А	Санитарка	5	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Изобильненская врачебная амбулатория</i>						
560	Заведующий амбулаторией-врач- стоматолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
561	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
562	Медицинская сестра по физиотерапии	1	15 %	7 календ. дней	-	-
563	Фельдшер-лаборант	1	15%	12 рабоч. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
564	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
565	Водитель автомобиля	1	6%	-	-	-

Кабинет стоматолога						
566	Врач-стоматолог		8 %	7 календ. дней	-	-
Кабинет общей практики						
567	Врач общей практики (семейный врач)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
568	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
Кабинет акушера-гинеколога						
569	Врач-акушер- гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
570	Акушерка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
Верхне-Кутузовский фельдшерско-акушерский пункт						
571	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
572	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
Нижне-Кутузовский фельдшерско-акушерский пункт						
574	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
575	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-

<i>Розовский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
576	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
577	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Лучистовская врачебная амбулатория</i>						
579	Заведующий амбулаторией-врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
580	Врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
581	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
582	Акушерка	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
583	Фельдшер	1	12%	7 календ. дней	36 часов	-
584	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
585	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
586	Водитель автомобиля	1	6%	-	-	-
<i>Мало-Маякская врачебная амбулатория</i>						
587	Заведующий амбулаторией -врач общей	1	8 %	7 календ. дней	-	-

	практики (семейный)					
588	Врач-терапевт участковый	1	8 %	7 календ. дней	-	-
589	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
1-6	Фельдшер-лаборант	1	15%	12 рабоч. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
590	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
590А (590А)	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
591	Медицинский регистратор	1	8 %	7 календ. дней	-	-
592	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
593	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
595	Уборщик производственных и служебных помещений	1	10%	-	-	-
596	Водитель автомобиля	1	6%	-	-	-
Кабинет общей практики						
597	Врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
598А,	Медицинская сестра					

599А (598А),	врача общей практики (семейного)	5	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
Кабинет акушера-гинеколога						
603	Врач-акушер- гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
604	Акушерка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
Кабинет стоматолога						
605	Врач-стоматолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
606	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
Клинико-диагностическая лаборатория						
607	Санитарка	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
Физиотерапевтический кабинет						
608А, 609А (608А)	Медицинская сестра по физиотерапии	2	15 %	7 календ. дней	-	-
610	Санитарка	1	15 %	7 календ. дней	-	-
Запрудненский фельдшерско-акушерский пункт						
611	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-

612	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
613	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кипарисный фельдшерско-акушерский пункт</i>						
614	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
615	Санитарка		8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Лавровский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
616	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
617	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Лазурненский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
618	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
619	Санитарка		8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Утесовский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
620	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
621	Санитарка	1	8 %	7	-	-

				календ. дней		
<i>Партенитская врачебная амбулатория</i>						
622	Заведующий амбулаторией-врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
623	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
1-6	Фельдшер-лаборант	1	15%	12 рабоч. дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
624	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	
625	Медицинская сестра по массажу	1	8 %	7 календ. дней	-	-
626	Медицинская сестра (школы, детского сада)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
628А, 629А (628А)	Медицинский регистратор	2	8 %	7 календ. дней	-	-
630А, 631А)	Санитарка	3	8 %	7 календ. дней	-	-
633	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
634	Водитель автомобиля	1	6%	-	-	-
635	Уборщик территорий	1	6%	-	-	-
636А, 637А (636А)	Уборщик производственных и	2	10%	-	-	-

	служебных помещений					
Кабинет общей практики						
641	Врач общей практики (семейный)		8 %	7 календ. дней	-	-
11.	Врач общей практики дневного стационара	1	8%	7 календарных дней	39 часов	-
642А, 643А (642А), 644А (642А)	Медицинская сестра врача общей практики (семейного)	3	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
Кабинет терапевта						
645	Врач-терапевт участковый	1	8 %	7 календ. дней	-	-
645А(6 42А)	Медицинская сестра участковая	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
Кабинет акушера-гинеколога						
646	Врач-акушер- гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
647	Акушерка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
Кабинет стоматолога-терапевта						
648А, 649А	Врач-стоматолог- терапевт	2	8 %	7 календ. дней	-	-
Кабинет стоматолога						
650	Врач-стоматолог	2	8 %	7 календ. дней	-	-

651	Медицинская сестра	2	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Рентгенологический кабинет</i>						
652А, 653А	Врач-рентгенолог	2	15%	18 календ. дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену
654	Рентгенолаборант	1	15%	18 календ. дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
655	Санитарка	1	15%	18 календ. дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Кабинет хирурга</i>						
656	Медицинская сестра	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Кабинет врача-офтальмолога</i>						
657	Врач-офтальмолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
658	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет врача-оториноларинголога</i>						
659	Врач- оториноларинголог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Кабинет функциональной диагностики</i>						

660	Медицинская сестра функциональной диагностики	1	15 %	7 календ. дней	-	-
<i>Физиотерапевтический кабинет</i>						
661	Медицинская сестра по физиотерапии	1	15 %	7 календ. дней	-	-
662	Санитарка	1	15%	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
663	Врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
664	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Малореченская врачебная амбулатория</i>						
665	Заведующий амбулаторией-врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
666	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
667	Фельдшер	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
668	Медицинская сестра функциональной диагностики	1	8 %	7 календ. дней	-	-
670	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
671	Медицинский	1	8 %	7	-	-

	регистратор			календ. дней		
672	Санитарка (лаборатории)	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
673	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
674	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
676	Водитель автомобиля	1	6%	-	-	-
678	Уборщик производственных и служебных помещений	1	10%	-	-	-
679	Уборщик территорий	1	6%	-	-	-
683	Медицинский дезинфектор	1	8 %	7 календ. дней	-	-
12.	Фельдшер	1	8%	7 календарных дней	39 часов	-
1-6	Фельдшер-лаборант	6	15%	7 календарных дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
Кабинет общей практики						
685А, 686А (685А)	Врач общей практики (семейный)	2	8 %	7 календ. дней	-	-
687А, 688А (687А)	Медицинская сестра врача общей практики (семейного)	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-

<i>Кабинет акушера-гинеколога</i>						
689	Врач-акушер-гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
690	Акушерка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет стоматолога</i>						
691	Врач-стоматолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
692	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Рентгенологический кабинет</i>						
693	Врач-рентгенолог	1	15%	18 календ. дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
694	Рентгенолаборант	1	15%	18 календ. дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену
695	Санитарка	1	15%	18 календ. дней	30 часов	0,5 литра в рабочую смену.
<i>Физиотерапевтический кабинет</i>						
696	Медицинская сестра по физиотерапии	1	15 %	7 календ. дней	-	-
697	Санитарка	1	15 %	7	-	-

				календ. дней		
<i>Дневной стационар</i>						
698	Врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
698А(6 87А)	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
699	Санитарка палатная	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Генеральский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
700	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
701	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Рыбачьевский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
702	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
703	Акушерка	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
704	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Солнечногорский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
705	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-

706	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Приветненская врачебная амбулатория</i>						
708	Заведующий амбулаторией-врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
709	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
710	Акушерка	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
711	Медицинская сестра процедурной	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
712	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
713А	Водитель автомобиля	1	6%	-	-	-
714	Уборщик территорий	1	6%	-	-	-
<i>Кабинет общей практики</i>						
718	Врач общей практики (семейный)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
719А, 720А (719А)	Медицинская сестра врача общей практики (семейного)	2	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
721	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Кабинет терапевта</i>						
722	Врач-терапевт	1	8 %	7	-	-

				календ. дней		
723	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
<i>Кабинет стоматолога</i>						
724	Врач-стоматолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
725	Медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Физиотерапевтический кабинет</i>						
726	Медицинская сестра по физиотерапии	1	15 %	7 календ. дней	-	-
727	Санитарка	1	15 %	7 календ. дней	-	-
<i>Дневной стационар</i>						
728	Врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
729	Медицинская сестра палатная	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
730	Санитарка (уборщик)	1	8 %	7 календ. дней	-	-
<i>Зеленогорский фельдшерско-акушерский пункт</i>						
731	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом-фельдшер	1	8 %	7 календ. дней	-	-
732	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-

Отделение профилактических медицинских осмотров

733	Заведующий отделением-врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
734	Врач-терапевт	1	8 %	7 календ. дней	-	-
735	Врач- дерматовенеролог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
736	Врач-психиатр	1	8 %	7 календ. дней	-	-
737	Врач-невролог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
738	Врач-офтальмолог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
739	Врач-хирург	1	8 %	7 календ. дней	-	-
740	Врач- оториноларинголог	1	8 %	7 календ. дней	-	-
741	Врач-лаборант бактериологического отдела	1	30 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
742	Врач функциональной диагностики	1	15 %	7 календ. дней	-	-
743	Врач-акушер- гинеколог	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
744	Старшая медицинская сестра	1	8 %	7 календ. дней	-	-

745	Акушерка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
746	Медицинская сестра функциональной диагностики	1	8 %	7 календ. дней	-	-
747А, 748А (747А)	Медицинская сестра	2	8 %	7 календ. дней	-	-
749	Медицинская сестра	1	12 %	7 календ. дней	36 часов	-
750А, 751А (750А)	Фельдшер-лаборант	2	15 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
752	Санитарка	1	8 %	7 календ. дней	-	-
753	Санитарка (клинического отдела лаборатории)	1	15 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
754	Санитарка (бактериологического отдела)	1	27 %	12 рабочих дней	36 часов	0,5 литра в рабочую смену.
756	Сестра-хозяйка	1	10 %	7 календ. дней	-	-
757	Медицинский регистратор	1	8 %	7 календ. дней	-	-

Отделение переливания крови

758	Заведующий отделением-врач- трансфузиолог	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
759	Врач-трансфузиолог	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
760	Врач клинической лабораторной диагностики (стационара)	1	15 %	12 рабочих дней	36 часов	-
761	Старшая медицинская сестра	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
762	Медицинская сестра операционная	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
763	Медицинский регистратор	1	8 %	7 календ. дней	36 часов	-
764	Медицинская сестра	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-
765	Санитарка	1	15 %	7 календ. дней	36 часов	-

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Главный врач

Председатель Профкома

МП

11 февраля 2019

МП

11 февраля 2019

Пронумеровано, прошито и заверено
подписью 2 (двасти пять) листов

Главный врач

