



РЕСПУБЛІКА КРИМ  
МІНІСТЕРСТВО  
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО  
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,  
вул. Крилова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

РЕСПУБЛИКА КРЫМ  
МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,  
ул. Крылова, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ  
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ  
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,  
Крылов сокъ, 7,  
тел. (3652) 54-94-50  
e-mail: [kanc@mtrud.rk.gov.ru](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

30.04.2026 № 8.2-19/267

Государственное бюджетное  
учреждение здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная  
районная больница»

Пушкина ул., 48, пгт. Ленино,  
Ленинский район, Республика  
Крым, 298200

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:  
Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» на 2026-2029 годы.

Зарегистрирован 30 апреля 2026 года.

Регистрационный номер: 264.

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),  
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством  
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,  
не выявлены.

Заместитель министра

Е.А. Лось

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ РК «Ленинская центральная  
районная больница»

  
Л.Н. Никитина

17 апреля 2026г.



Главный врач ГБУЗ РК  
«Ленинская центральная  
районная больница»

  
Г.А. Лаптева

17 апреля 2026г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым  
«Ленинская центральная районная больница»

**на 2026 – 2029 годы**

Вступает в силу с 17 апреля 2026 года

Срок действия: с 17 апреля 2026 года по 16 апреля 2029 года

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Наименование раздела</b>	<b>№ стр</b>
<b>Раздел 1. Общие положения</b>	6
<b>Раздел 2. Трудовые отношения и трудовые договоры</b>	10
<b>Раздел 3. Рабочее время.</b>	18
<b>Раздел 4. Время отдыха.</b>	25
<b>Раздел 5. Оплата труда.</b>	34
<b>Раздел 6. Охрана труда и здоровья</b>	45
<b>Раздел 7. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров.</b>	50
<b>Раздел 8. Предоставление социальных гарантий работникам.</b>	54
<b>Раздел 9. Социальная защита молодежи.</b>	57
<b>Раздел 10. Трудовые споры</b>	59
<b>Раздел 11. Обеспечение деятельности профсоюза.</b>	60
<b>Раздел 12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.</b>	63

# Приложения к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2. Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую, 33-часовую, 30-часовую рабочую неделю

Приложение № 3. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день

Приложение № 4. Положение о ненормированном рабочем дне и длительности предоставляемого дополнительного отпуска с перечнем профессий и должностей

Приложение № 5. Положение о служебных командировках Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница

Приложение № 6. Положение о суммированном учете рабочего времени в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 7. Положение об оплате труда и расходовании финансовых средств, полученных от оказания услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребёнка в течение первого года жизни в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 8. Положение о порядке использования средств, перечисленных из Фонда обязательного медицинского страхования на оплату услуг по профилактическим осмотрам и диспансеризации определенных групп взрослого населения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 9. Положение Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» о порядке использования средств, полученных за проведение профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, а также полученных за проведение диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронатную семью.

Приложение № 10. Перечень категорий медицинских работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года № 2365.

Приложение № 11. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах в ночное время.

Приложение № 12. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций)»

Приложение № 13. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 14. Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Приложение № 15. Положение об оказании и распределении денежных средств от платных медицинских услуг в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 16. Положение о наградах в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 17. Положение о порядке использования средств, полученных

за оказание медицинской помощи в неотложной форме в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 18. Положение о порядке использования средств, полученных за оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 19. Положение о порядке использования средств, перечисленных из Фонда обязательного медицинского страхования на оплату услуг по диспансеризации для оценки репродуктивного здоровья взрослого населения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 20. Положение о наставничестве в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

Приложение № 21. Положение по предоставлению выплаты медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница», оказывающих первичную медико-санитарную помощь.

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ», в лице главного врача учреждения Лаптевой Галины Алексеевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «**Работодатель**»;

- работники учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ», объединяющая более 50% работников учреждения (ст.37 ТК РФ), в лице ее председателя Никитиной Людмилы Павловны, действующих на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемые далее «**Профсоюзный комитет ПШО**».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевого соглашения, и распространяется на всех работников учреждения (организации).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства **Сторон** по вопросам: условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; льгот и гарантий, реализации принципа социального партнерства, взаимной ответственности **Сторон** за принятые обязательств коллективного договора, способствующие стабильной работе учреждения.

В случае, если в период действия настоящего коллективного договора изменяются нормативно-правовые акты, указанные в его тексте, к отношениям **Сторон** коллективного договора применяются вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.5. В тех случаях, когда Отраслевое соглашение, заключенное на республиканском уровне, предусматривает льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, применяется положения Отраслевого

соглашения.

1.6. **Стороны** подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет ППО** единственным полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, изменении и дополнений коллективного договора (ст.30 ТК РФ).

1.8. **Работодатель** не вправе уклоняться от переговоров по подготовке, заключению, изменению и дополнению коллективного договора при направлении ему письменного уведомления **Профсоюзного комитета ППО** (ст.35 ТК РФ).

1.9. Структура, содержание, льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, определяются **Сторонами** коллективного договора с учетом финансово-экономического положения (ст.41 ТК РФ).

1.10. 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** для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора могут предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением.

1.11. Коллективный договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению. (ч.2 ст.9 ТК РФ).

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

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется **постоянно действующей двухсторонней комиссией** на равноправной основе (ч.1 ст.35 ТК РФ).

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

1.15. Коллективный договор с Приложениями принимается на собрании (конференции) работников.

1.16. Настоящий коллективный договор подписывается **Сторонами** в 3-х экземплярах.

1.17. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года. Вступает в силу с 17.04.2026 года и действует по 16.04.2029 год.

1.18. **Стороны** имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.19. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.20. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.21. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

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

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

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

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

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

1.27. **Стороны** договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен **Работодателем** до сведения работников в течение 30

дней после его подписания.

1.28. **Стороны** обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.29 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.30. В случае возникновения коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, заключения и выполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.31. **Стороны** признают **комиссию для ведения коллективных переговоров**, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в Учреждении (далее – **Комиссия**), постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

1.32. **Стороны** наделяют **Комиссию** полномочиями по подготовке и заключению дополнений и изменений в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

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 (работа по должности в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в трехдневный срок на основании письменного заявления работника о согласии на работу, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч.3 ст. 57 ТК РФ).

2.5. Лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

(в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ)

Для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу -

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)  
справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

(абзац введен Федеральным законом от 13.07.2015 N 230-ФЗ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда Пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения,

необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 № 48-ФЗ, от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

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

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, поступающие на работу, предъявляют Работодателю следующие документы:

- вид на жительство;
- разрешение на временное проживание в Российской Федерации;

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его компетентности. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного врача и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий работников учреждения:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию - между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 70 и ст. 207 ТК РФ).

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника при наличии уважительных причин (ч.3 ст. 80 ТК РФ).

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

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

2.9. Вопросы о сокращении численности или штата работников Работодатель рассматривает при участии Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды и участники боевых действий по защите отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.
- работники предпенсионного возраста.

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ – гарантии беременным женщинам).

2.13. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора с женщинами имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10, или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ - гарантии женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора).

2.15. 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.

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий и тем самым на возвращение в учреждение.

2.17. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.18. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Не требует согласия работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**2.19. Работодатель обязуется:**

2.19.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также, до подписания трудового договора ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, правилами по охране труда и пожарной безопасности, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под подпись (ст. 68 ТК РФ).

2.19.2. Перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с

медицинским заключением осуществлять в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.19.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев, за исключением случаев отказа работника от перевода при наличии у Работодателя соответствующей медицинскому заключению работы.

2.19.4. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 73 ТК РФ).

Исключением из данного правила являются случаи, перевода на другую работу беременных женщин. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, Работодатель обязан освободить беременную женщину от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя (ст. 254 ТК РФ).

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

2.19.5. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается, а Работодатель обязуется выплатить работнику двухнедельное выходное пособие в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 178 ТК РФ, ст. 73 ТК РФ.

2.19.6. Переводить женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 264 ТК РФ).

## **2.20.Права работников (ст.21, часть 1 ТК РФ).**

Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Приказом Минздрав соцразвития РФ от 25.07.11 г. № 808-н и Положением «О порядке получения квалификационных категорий медицинскими и фармацевтическими работниками» и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией (учреждением) в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.21. Обязанности работников (ст.21, часть 2 ТК РФ). Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять функциональные обязанности, установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **2.22. Профсоюзный комитет обязуется:**

- Осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).
- 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. Режим рабочего времени регулируется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом ППО**.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников (врачей, в том числе заведующих структурными подразделениями, среднего и младшего медицинского персонала) – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.2. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующими постановлениями:

постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»,

постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 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» (раздел 40. «Здравоохранение»),

приказ Минздрава РФ совместно с другими министерствами и ведомствами от 30.05.2003г. № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

3.3. Режим рабочего времени водителей регламентируется Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.12.2019г № 1733 «О внесении изменений в Правила дорожного движения Российской Федерации».

Водители могут находиться в пути непрерывно не более 4 часов 30 минут. Далее им необходимо сделать перерыв для отдыха (минимум 45 минут). Указанный перерыв для отдыха может быть разделён на 2 части или более, первая из которых должна составлять не менее 15 минут, а последняя —

не менее 30 минут. В сутки за рулём разрешено проводить не более 9 часов. Можно увеличивать это время до 10 часов, но не чаще двух раз в неделю. Суммарно период вождения не должен превышать 56 часов в неделю и 90 часов за 2 недели.

При достижении предельного времени управления транспортным средством и при отсутствии места стоянки для отдыха водитель вправе увеличить период управления транспортным средством на время, необходимое для движения с соблюдением необходимых мер предосторожности до ближайшего места стоянки для отдыха. Для поиска места разрешено продлить время непрерывного вождения максимум на час.

Водителям устанавливается ненормированный рабочий день.

3.4. Работникам, должности которых предусмотрены в Приложении №5 к коллективному договору, устанавливается ненормированный рабочий день.

Количество и продолжительность рабочих смен по графику сменности при ненормированном рабочем дне определяются исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели. Дни еженедельного отдыха предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложении №4).

3.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет, а также работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы (третьей или второй степени утраты трудоспособности), рабочая неделя устанавливается продолжительностью не более 35 часов. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-І «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе») Приложение 1,2,3 к Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.7. Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (кроме ФАП и сельских амбулаторий). В стационарах учреждения предусмотрена 24-часовая рабочая смена с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность

работы при шестидневной рабочей недели не может превышать пяти часов, но может быть и менее пяти часов.

3.7.1. В учреждениях допускаются работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов).

3.7.2. Категории работников, работающих в стационаре, работают по режиму непрерывного производства по графику сменности. Работникам стационара работа в субботу и воскресенье предусматривается графиком сменности, такие дни не подлежат повышенной оплате, так как в данном случае выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников (ст. 111 ТК РФ). В пределах установленной месячной нормы рабочего времени на одну ставку работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7.3. При выполнении отдельных видов работ, отдельным категориям работников допускается введение суммированного учета рабочего времени (ст.104 ТК РФ). Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение к Порядку № 6*) и приказом руководителя учреждения. Учетный период составляет квартал месяцев. При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, на один час уменьшать месячную норму рабочего времени, при этом переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.7.4. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

3.7.5. Для обеспечения необходимого режима работы учреждения сотрудники могут быть привлечены к работе в нерабочее время, в выходные и праздничные дни с последующей компенсацией (ст. 113 ТК РФ). Порядок привлечения сотрудников к сверхурочной работе предусмотрен ст. 99 ТК РФ, согласно которой продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех рабочих часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

— родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

При этом сверхурочная работа должна быть оплачена в повышенном размере независимо от того, соблюден ли порядок привлечения к сверхурочным работам (письмо Минфина России от 23.05.2013г. № 03-03-06/1/18410). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период (квартал).

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику производится оплата в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). При этом работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате в двойном размере.

3.7.6. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

3.7.7. Дежурство медицинских работников на дому регламентируется Федеральным законом РФ от 07.06.2013 года № 125 «О внесении изменений в статью 350 ТК РФ» и приказом Минздрава России от 02.04.2014 г. № 148н.

3.9.8. Работники имеют право получать доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Медицинским работникам организаций, проживающим и работающим в сельской местности и поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению правительства Российской Федерации принятому с учетом мнения соответствующего всероссийского профессионального союза.

3.9.9. Работник имеет право выполнять другую регулярную работу в свободное от работы время (внутреннее и внешнее совместительство). В графике сменности работа по совместительству планируется отдельно с учетом того, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

### **3.10. Работодатель обязуется:**

3.10.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для 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;
- г) лиц, утративших работоспособность на работе;
- д) молодежи, обучающейся без отрыва от работы.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы). (ст.93 ТК РФ).

3.10.2. В случае, когда по причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии, структурная реорганизация, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО и в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.10.3. Привлекать эпизодически отдельных работников при необходимости к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО (ст.97 ТК РФ):

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

Условия о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

*Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка к Коллективному договору (Приложением № 4).*

3.10.4. Привлекать работников к сверхурочной работе только в случаях и порядке, установленном статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.10.5. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с **Профсоюзным**

**комитетом ППО** и по письменному распоряжению **Работодателя** (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

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.

3.11. **Служебной командировкой** признается поездка работника по приказу Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения, когда трудовая функция полностью или частично работником осуществляется вне места постоянной работы. При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных с командировкой в соответствии с действующим законодательством.

3.12. В исключительных случаях допускается направление работников в командировку без авансирования (выплат) командировочных расходов по письменному согласию направляемого работника.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

## **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

Стороны при регулировании вопроса о реализации, предусмотренного ст. 37 Конституции РФ, права работника на отдых договорились о том, что:

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день предоставляется в соответствии с внутренним трудовым распорядком дня ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ» (ст.111 ТК РФ). Междусменный отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

4.2 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или если для отдельного работника он отличается от общих правил трудовым договором.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, **Работодатель обязан** обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

*Конкретный Перечень должностей и работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся приложением к Коллективному договору (Приложение № 1).*

4.3. Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудованное помещение для обогрева и отдыха работников.

Операторам при работе за компьютером в течение рабочего дня предоставляются технологические перерывы от 50 до 140 минут, которые подлежат оплате, как рабочее время. (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утвержденные постановлением Главного государственного врача России от 03.06.2003г. № 118)

4.4. На работах, где по условиям производства предоставить перерыв для питания невозможно (отделения круглосуточного стационара) – обеденный перерыв предоставляется в течение рабочего времени.

4.5. Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

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

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

4.8. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней *(ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")*.

4.9 В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» - медицинским работникам АПС предоставляются дополнительные отпуска *(Приложение № 3)*.

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с графиками предоставления отпусков. Отдельным категориям работников, при производственной возможности, отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (организации).

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18-ти лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.13. Извещать под роспись работников о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели, но не ранее чем за месяц (ст. 123 ТК РФ);

4.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 ТК РФ).

4.15. По соглашению между работником и **Работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом одна часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение ежегодного дополнительного отпуска не допускается.

#### **Дополнительный отпуск работникам (ст. 116 ТК РФ)**

4.16. В соответствии с законодательством, работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»:

- за работу с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, ежегодный дополнительный отпуск предоставляется по результатам специальной оценки условий труда с минимальной продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

В зависимости от класса условий труда минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для класса 3.2 устанавливается с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

За каждую степень вредности продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска увеличивается не менее чем на 1 день.

*(Абзац 2, 3 пункта 2.2.8 в редакции Изменений и дополнений № 1 к Отраслевому соглашению по государственным бюджетным,*

государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2022-2027 годы)

*Перечень должностей работников, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда и его продолжительность является приложением к Коллективному договору (Приложением № 3).*

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)

*Конкретный Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к Коллективному договору (Приложением №4).*

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется отдельно и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (28 календарных дней), а в суммарном выражении они составляют общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

4.9. Дополнительный отпуск может суммироваться с основным удлиненным отпуском, который предусмотрен для следующих категорий:

- для работающих инвалидов в соответствии со ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» удлиненный отпуск составляет - 30 календарных дней;

4.10. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

**В счет времени, проработанного в профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются только те дни, в которые сотрудник был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной категории.**

Если медицинский работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

По согласованию с работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть

заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от работы.

В указанных случаях отпуск переносится на соответствующее количество дней или переносится на любое удобное для работника время по согласованию сторон. О продлении отпуска работник обязан известить Работодателя, предъявив соответствующие документы.

В исключительных случаях, определенных действующим законодательством, допускается перенос отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ).

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

4.12. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

- Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней: 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

- Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день: 12 месяцев).

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

- Компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам учреждений здравоохранения предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 дней: 12 месяцев).

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

- По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут

быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключение случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

#### **4.13. Работодатель обязуется:**

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ):

- участникам боевых действий - до 35 календарных дней в год;
- 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;
- работнику в случае рождения ребенка – 5 календарных дней;
- работнику в случае регистрации брака – 5 календарных дней;
- работнику в случае смерти близких родственников – 5 календарных дней.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.
- сотрудникам, которые ухаживают за членом семьи или другим родственником — инвалидом I группы (Закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ), при этом отпуск без оплаты предоставляется такому работнику по его заявлению.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.13.2. Отпуск по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка предоставлять в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

4.13.3. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.13.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, с учетом обеспечения непрерывности работы подразделений лечебного учреждения. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.13.5. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.13.6. Стороны договорились, что дни отдыха за отработанное время в выходные и праздничные дни предоставлять по заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в

указанный период.

4.13.8. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (статья 186 Трудового кодекса РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

Если работник самовольно вышел на работу в день сдачи крови либо отсутствует соглашение с работодателем о выходе на работу в день сдачи крови, то работодатель освобождается от обязанности предоставлять работнику день отдыха за день сдачи крови (Письмо Минтруда РФ от 12 мая 2017 г. N 19-0/В-422).

4.13.9. Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления в день (дни) освобождения от работы, согласованный (согласованные) с работодателем.

Сохранять средний заработок и место работы (должности) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

-работнику с освобождением от работы на один рабочий день один раз в три года (1);

-работнику, достигшему возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в (3), с освобождением от работы на один рабочий день один раз в

год;

-работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет с освобождением от работы на два рабочих дня один раз в год (статья 185.1. Трудового кодекса РФ) (3).

#### **4.14. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.14.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.14.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

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

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

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

## **5. Оплата труда:**

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников Учреждения разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ.

Положение об оплате труда работников Учреждения устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

3.1.2. Размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера, устанавливаются постановлениями Совета министров Республики Крым, приказами Министерства здравоохранения Республики Крым и локальными нормативными актами Учреждения.

3.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества труда, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

3.1.4. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в Учреждении;
- за сохранением уровня заработной платы работников Учреждения, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;
- за выплатой заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 28.06.2018г. №26-П, от 11.04.2019 г. №17-П, от 16.12.2019 г. №40-П);
- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства.

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

3.2.3. Принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьёй 372 Трудового кодекса РФ, локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников.

3.2.4. Обеспечить гарантии, установленные федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

3.2.5. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ» от 24.04.2026г. № 211/01-4.

Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым и (или) коллективным договорами.

Оплату труда работников производить пропорционально отработанному времени в календарном месяце или в зависимости от выполненного объема работ (при сдельной оплате труда).

Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить отдельно по каждой из должностей.

3.2.6. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа следующего за отчетным месяцем, следующего за отработанным (*Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 марта 2019 г. N 14-2/ООГ-1663*).

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

Размер заработной платы за первую половину месяца исчисляется работнику за фактически отработанное время в этом периоде (*письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 августа 2017 г. N 14-1/В-725*).

Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). На основании письменного заявления работника бесплатно переводить его заработную плату на счет в кредитную организацию (банк).

3.2.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три календарных дня до начала его начала. (*статья 136 Трудового кодекса РФ*).

3.2.8. Утвердить форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

При выплате заработной платы ежемесячно обеспечить извещение в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2.9. Своевременно знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (*часть 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ*).

3.2.10. Обеспечить заключение (оформление) с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада) конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера: (за работу в ночное время; при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера: (за выслугу лет; за стаж непрерывной работы; за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени; либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев: выплата за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; премия за образцовое выполнение государственного задания и др. ).

3.2.11. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

Устанавливать месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в

отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени или на условиях совместительства.

Не включать в минимальный размер оплаты труда:

-повышенную оплату сверхурочной работы; работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (*постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. №17-П*);

-дополнительную оплату (доплату) работы, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) (*постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. №40-П*);

- дополнительную оплату за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*Отраслевое соглашение*).

3.2.12. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:

3.2.12.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 6% (процентов) оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями. Устанавливать оплату труда в повышенном размере:

а) медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи, а также осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, чья работа связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, в порядке и размерах, определенными Министерством здравоохранения Республики Крым. (*приказ Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций); в соответствии с Перечнем должностей работников (с учетом конкретных условий работы в учреждении (структурном подразделении), на данной*

должности), согласованным выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 12)

б) работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда:

класс 3, подкласс 3.1 - не менее 8 % оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.2 - не менее 10 % оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 - не менее 12 % оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.4 - не менее 15 % оклада (должностного оклада);

класс 4 - не менее 16 % оклада (должностного оклада);

Предусматривать размеры выплат компенсационного характера в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда по должности в структурном подразделении не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда. (Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым).

3.2.12.2 в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время; работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, не менее 50% часовой тарифной ставки (части оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) (Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым) (Приложение № 11)

Определение «экстренной» и «неотложной» медицинской помощи дано в части 4 статьи 32 Федерального Закона от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

-за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя.

- работникам, которым вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов) в размере до 30 % оклада (должностного оклада, ставки) (Отраслевое Соглашение).

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

а) сельщикам - по двойным сельским расценкам;

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

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

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, работникам выплачиваются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха (*Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 26-П*).

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере, определенном частью 1 настоящего пункта, производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то выплата компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Производить оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, в размере, определенном частью 1 настоящего пункта. Указанным работникам не предоставляется право на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты (*статья 290 Трудового кодекса РФ, рекомендации Федеральной службы по труду и занятости, утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 1 от 02.06.2014г.*).

-при привлечении работников к сверхурочной работе: оплачивать исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и

стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. *(Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором).*

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.2.13. При привлечении работников к дежурству на дому время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно, время в режиме ожидания вызова на работу оплачивать в соответствии с условиями оплаты труда, определенными в заключенном трудовом договоре с работником.

3.2.14. При установлении руководителем учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, водителям автомобилей ненормированного рабочего дня осуществлять им доплату в размере 25 % должностного оклада. Доплату выплачивать пропорционально отработанному рабочему времени *(Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым).*

3.2.15. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, наличие почетного звания и ученой степени) для работников учреждения локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационных категорий - дня подписания экспертной группой протокола *(п.52 приказа Министерства здравоохранения РФ от 31 августа 2023 г. N 458н "Об утверждении порядка и сроков прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории" (документ вступит в силу с 01.01.2024 г.)*

3.2.16. В пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности устанавливать работникам в целях

стимулирования к качественному труду, а также поощрения за выполненную работу с учетом результатов деятельности учреждения:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, за год).

Размер выплат определять для каждого работника по результатам их труда в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и разработанными критериями эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценивать результативность и качество их работы и по согласованию с Профсоюзным комитетом (*Приложение № 13*)

Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливать надбавку за интенсивность труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующих размерах:

- водителям II класса - 10% от должностного оклада,
- водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда начисляется за фактически отработанное время.

Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень устанавливать надбавки:

5 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание Автономной Республики Крым, Республики Крым, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук;

20 процентов - за ученую степень доктора наук.

Выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения здравоохранения.

3.2.17. Экономия фонда оплаты труда за счет собственных средств и средств бюджета Республики Крым может быть использована на выплату материальной помощи, в том числе на погребение в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

3.2.18. Премировать работников в соответствии с Положением о премировании, принятым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (*Приложение № 13*)

Премировать единовременно за счет средств учреждения:

-работников, при присвоении почетных званий «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный ...», награжденных нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» в размере 20000 (двадцати тысяч) рублей;

-работников, награжденных Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Крым в размере врачам 12000 (двенадцать тысяч) рублей, остальным работникам учреждения 7000 (семь тысяч) рублей;

-работников, награжденных Почетной грамотой Администрации района, Почетной грамотой Районного совета, Почетной грамотой ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в размере врачам 8000 (восемь тысяч) рублей, остальным работникам учреждения 5000 рублей.

3.2.19. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчислять из фактически не выплаченных в срок сумм (*статья 236 Трудового кодекса РФ*).

3.2.20. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней (*не допускается приостановление работы работниками станции скорой и неотложной медицинской помощи*), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (*статья 157 Трудового кодекса РФ, устанавливать конкретный размер*).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (*статья 72.2 Трудового кодекса РФ*).

3.2.21. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы, в том числе выполняемой на

условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (*статья 186 Трудового кодекса РФ*).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего).

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

Если работник самовольно вышел на работу в день сдачи крови либо отсутствует соглашение с работодателем о выходе на работу в день сдачи крови, то работодатель освобождается от обязанности предоставлять работнику день отдыха за день сдачи крови (*Письмо Минтруда РФ от 12 мая 2017 г. N 19-0/В-422*).

3.2.22. Освободить работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления в день (дни) освобождения от работы, согласованный (согласованные) с работодателем.

Сохранять средний заработок и место работы (должности) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (*статья 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации*)

3.2.23. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Крым, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

3.3.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль за их применением.

3.3.3. В сроки, установленные статьёй 372 Трудового кодекса РФ, рассматривать, представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

С целью охраны труда и здоровья работников **Работодатель:**

### **4.1. Работодатель и Профсоюзный комитет ППО обязуются:**

4.1.1. Осуществлять совместный контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах и организацией производственного быта;

4.1.2. Информировать работников об итогах выполнения обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, не менее **одного раза в год**;

4.1.3. Проводить ежегодные смотры-конкурсы по охране труда в целях стимулирования участия работников в повышении уровня производственной безопасности;

4.1.4. Не допускать снижения работнику компенсационных мер (повышенную оплату труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) за работу во вредных и или опасных условиях без реализации конкретных мероприятий, направленных на устранение или снижения негативного воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды, и подтверждения результатами специальной оценки условий труда;

4.1.5. Трактовать в пользу работников все сомнения, возникающие при рассмотрении обстоятельств несчастных случаев, а также отказа работников от выполнения работ в связи с угрозой для жизни или здоровья.

### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (ст.212 ТК РФ);

4.2.2. Назначить в структурных подразделениях лиц, ответственных за:

- организацию и обеспечение условий и охраны труда;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, транспортных средств, осуществление технологических процессов;

- применяемые в производстве инструменты, сырье и материалы;

- обеспечить расчет потребности сотрудников организации в обеспечении СИЗ с учетом данных проведенного СОУТ и оценки профессионального риска в соответствии с приказами Минтруда от 29.10.2021г. № 766н и № 767н и закрепить нормы выдачи СИЗ и очищающих/смывающих средств в локальном нормативном акте учреждения

- организацию прохождения работниками обязательных медицинских осмотров,

- инструктажи и обучение по охране труда.

4.2.3. Разработать и утвердить, положения, инструкции по охране труда, иные локальные нормативные документы по вопросам охраны труда с учетом мнения **Профсоюзного комитета ППО**;

4.2.4. Обеспечить создание, работу кабинета по охране труда и (или) уголка охраны труда;

4.2.5. Принимать неотложные меры по устранению факторов производственной среды, опасных для жизни и здоровья работников;

4.2.6. Разрабатывать и утверждать мероприятия по вопросам улучшения условий и охраны труда, пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства, обеспечить их реализацию.

4.2.7. Информировать **Профсоюзный комитет ППО** об авариях и несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

4.2.8. Обеспечить участие представителей **Профсоюзного комитета ППО** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.2.9. Обеспечить беспрепятственный допуск в учреждение, а также необходимые условия для работы технического инспектора труда ЦК Профсоюза работников здравоохранения, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнения предписаний органов государственного надзора и контроля, рассмотрения жалоб и обращений членов профсоюза;

4.2.10. Привлекать представителей **Профсоюзного комитета ППО**, технического инспектора труда ЦК Профсоюза к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, по испытанию и приему в эксплуатацию средств производства;

4.2.11. Создать на паритетной основе комиссию (комитет) по охране труда из представителей **Работодателя и Профсоюзного комитета ППО**.

4.2.12. Организовать обучение членов комиссии, обеспечить их необходимыми условиями для работы;

4.2.13. Предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю с сохранением оплаты труда в размере среднего месячного заработка.

4.2.14. Обучать уполномоченных по охране труда **Профсоюзного комитета ППО**;

4.2.15. Обеспечить реализацию мероприятий по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах с учетом мнения **Профсоюзного комитета ППО**;

4.2.16. Организовать дополнительное обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда (СОУТ) по вопросам реализации мероприятий по проведению спецоценки на рабочих местах;

4.2.17. Разработать по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) с участием **Профсоюзного комитета ППО** меры по улучшению условий труда на рабочих местах;

4.2.18. Информировать письменно о результатах рассмотрения мотивированных предложений и мнений **Профсоюзного комитета ППО** относительно реализации мероприятий по проведению специальной оценке условий труда;

4.2.19. Утвердить Отчет о проведении специальной оценки условий

труда (СОУТ) после разрешения всех разногласий, возникших в процессе его проведения;

4.2.20. Обеспечить бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (*Приложение № 14*)

Заменять их по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

4.2.21. Рассматривать предложения **Профсоюзного комитета ППО** о временном (до устранения причин, нарушения или негативных факторов производственной среды) предоставлении работнику дополнительных мер компенсации за работу во вредных условиях труда в случае неэффективной или неисправной работы средств коллективной защиты или присутствия нехарактерных для рабочего места неблагоприятных факторов производственной среды и о принятом решении письменно информировать **Профсоюзный комитет ППО**.

4.2.19. Предоставлять по запросу **Профсоюзного комитета ППО** информацию:

- о состоянии условий и охраны труда, травматизма и профессиональной заболеваемости;
- об обеспечении работников, в соответствии с установленными нормами, смывающими и (или) обезвреживающими средствами;
- о сертифицированной спецодежде, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- о прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотрах и других обследований, предусмотренных действующим законодательством;
- об израсходованных средствах на мероприятия по охране труда.

4.2.20. Размещать в доступных для работников местах сведения о правах работников в сфере охраны труда, а также информацию, связанную с реализацией законодательства РФ о специальной оценке условий труда (СОУТ);

4.2.21. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями, комнатами отдыха и психологической разгрузки, помещениями для приема пищи с необходимым оборудованием для холодного хранения и разогрева пищи, а также чистой питьевой водой;

4.2.22. Организовать доставку работников, в медицинские учреждения или к месту жительства, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний или в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

4.2.23. Принимать меры по реализации мероприятий, направленных на оздоровление работников, занятых на работах с вредными условиями труда за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **4.3. Профсоюзный комитет ППО обязуется:**

#### **4.3.1. Представлять интересы работников:**

-при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

-по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

-назначения компенсационных мер за работу во вредных и опасных условиях труда.

4.3.2. Осуществлять контроль на рабочих местах, в структурных подразделениях за условиями и охраной труда (ст.19 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

4.3.3. Вносить **Работодателю** предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения пожарной безопасности, а также вопросов, касающихся предоставления мер компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

4.3.4. Направлять **Работодателю** предложения по устранению выявленных нарушений и недостатков, а также требования о приостановке работ в случае явной угрозе жизни и здоровью работников, для принятия мер реагирования (ст.19 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

4.3.5. Обеспечить контроль за выполнением обязательств коллективного договора по вопросам условий и охраны труда.

4.3.6. Организовать работу, отчетность, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

### **4.4. Работники в области охраны труда (ст.214 ТК РФ)**

Соблюдают требования охраны труда, установленные законами, нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда

Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты

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

Проходят обязательное предварительное (при поступлении их на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ)

Извещают немедленно своего непосредственного и вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право

отказаться от выполнения работы до устранения нарушений, а работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей (ст.220 ТК РФ)

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

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. Работодатель** обязуется в соответствии со ст. 25 закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приёма на работу инвалидов, предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти увольнение работников из учреждения.

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

**7.4.** Считать критерием массового высвобождения работников в учреждении сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

- 20 и более человек при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;

**7.5.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

#### **7.6. Работодатель обязуется:**

7.6.1. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям (специальностям) до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.6.2. 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 под роспись предупреждать работников о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам, выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка.

7.6.3. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

7.6.4. Не менее чем за три месяца письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство

намеченных к увольнению работников.

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста; предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ);

всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию (заявлению) один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы;

по согласованию с профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.6.6. В соответствии с Федеральным законом "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21.11.2011 №323-ФЗ Работодатель обязан обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст.79 п.8), медицинский работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст.72).

При направлении работника на циклы повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основной должности.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, определённых нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий 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 меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

## 8. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ.

8.1. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ч. 4 статьи 377 ТК РФ).

Условия, размер и порядок расходования указанных средств определяются настоящим коллективным договором (конкретизировать).

8.2. Предоставлять работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и Республики Крым:

-региональную ежемесячную выплату медицинским работникам по наиболее дефицитным специальностям согласно Перечню, утвержденному постановлением Совета министров Республики Крым;

-возмещать расходы, связанные с предоставлением расходов на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией медицинским работникам, проживающим в сельской местности и работающим в учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности в соответствии с действующим постановлением Совета министров Республики Крым;

-возмещать расходы на наем жилых помещений иногородним медицинским работникам в соответствии с действующим постановлением Совета министров Республики Крым;

-сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность;

-производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, (ст.187 ТК РФ);

-оплачивать время простоя по вине **Работодателя** в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

8.3. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4-е дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

8.4. Производить оплату каждого дополнительного выходного дня в размере среднего заработка в порядке, установленном федеральными законами.

*(Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации) (ст.262 ТК РФ).*

8.5. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст.262-1 ТК РФ).

8.6. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262-2 ТК РФ).

8.7. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплачивать при этом заработную плату в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263-1 ТК РФ).

8.8. Сохранять предусмотренные ст. 186 ТК РФ гарантии и компенсации донорам, безвозмездно сдающим кровь и ее компоненты.

8.9. Выплачивать денежную компенсацию при увольнении работников за все неиспользованные дни отпуска. В том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере (*Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2023 N 56-П "По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации*).

8.10. Освобождать работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных действующим законодательством, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Размер компенсации определяется действующим законодательством.

8.11. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ, ст. 5 ФЗ РФ №125).

8.12. Оформлять своевременно и достоверно сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды.

8.13. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

#### **8.14. Профсоюзный комитет ППО обязуется:**

8.14.1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с утвержденной сметой доходов и расходов **первичной профсоюзной организации**

8.14.2. Выделять денежные средства для проведения с членами профсоюза:

- культурно-массовую работу;
- физкультурно-оздоровительную работу;
- посещение длительно болеющих (более 30 дней) членов профсоюза;
- чествование юбиляров, поощрение профактива.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

Считать молодыми работниками ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ», работников не старше 35 лет (далее – молодые работники).

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

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

*(например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);*

9.2. Разработать комплексную программу молодежной политики и мероприятия по ее реализации.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Создать комиссию по работе с молодежью в организации.

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

### **9.6. Работодатель обязуется:**

9.6.1. Поддерживать инициативы молодежи;

9.6.2. Включать в резерв на руководящие должности молодых работников.

9.6.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении с установлением доплаты наставникам за работу с молодыми работниками в соответствии с приложение № 20.

9.6.4. Обеспечить профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы (п.8.3.4. раздела 8.3 Отраслевого соглашения)

### **9.7. Профсоюзный комитет ППО обязуется:**

9.7.1. Вовлекать молодых работников в ряды членов профсоюза и содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9.7.2. Оказывает молодым работникам необходимую помощь в защите их трудовых и социально-экономических прав.

9.7.3. Создать Молодежный совет (комиссии по работе с молодежью) в первичной профсоюзной организации, обеспечить его работу.

9.7.4. Поощрять молодых работников - членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде и профсоюзной работе.

9.7.5. Обучать молодых работников – членов профсоюза трудовому законодательству, социальному партнерству и другим социально-экономическим вопросам.

9.7.6. Информировать молодых работников-членов профсоюза о задачах и деятельности **Профсоюзного комитета ППО** по защите их социально-трудовых прав и интересов.

9.7.7. Проводить смотры-конкурсы среди молодых работников.

9.7.8. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

## **10. Разрешения трудовых споров**

**10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет ППО обязуются:**

10.1.1. Принимать меры к урегулированию и разрешению трудовых споров (индивидуальных и коллективных), возникающих в течение всего периода действия коллективного договора.

10.1.2. Соблюдать существующий порядок разрешения трудовых споров в соответствии с законодательством РФ.

10.1.3. Образовать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя в соответствии со статьей 384 ТК РФ.

10.1.4. Соблюдать Порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьями Главы 60 – 61 ТК РФ.

10.1.5. Не уклоняться от участия в примирительных процедурах коллективных трудовых споров.

## **11. Обеспечения деятельности Профсоюзного комитета ППО ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»**

### **Работодатель обязуется:**

11.1 Учитывать мнение **Профсоюзного комитета ППО** при издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся деятельности работников, в соответствии со статьей 372-373 ТК РФ по следующим вопросам:

1) Увольнения работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2) Установления конкретных размеров повышения оплаты труда для работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

3) Установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе: повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 135, 149, 154 ТК РФ).

4) Установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств (ст. 144 ТК РФ).

5) Применения системы нормирования труда работников, введение замены и пересмотра норм труда (ст. 159, 162 ТК РФ).

6) Реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ).

7) Определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

8) Разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).

9) Образования комиссий: по охране труда, социальному страхованию, по установлению процентной надбавки за выслугу лет, аттестационной комиссии, по трудовым спорам, по регулированию социально-трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 35, 218, 229, 384 ТК РФ).

10) Выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ).

11) Увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не

освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

12) Применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).

13) Выработки мер защиты персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ).

14) Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

15) Утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).

16) Согласование графиков работы (сменности) (ст.ст.103, 372 ТК РФ).

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

11.2. Содействовать деятельности **Профсоюзного комитета ППО**.

11.3. Освобождать от основной работы членов **Профсоюзного комитета ППО**, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время кратковременной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка члену выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

11.4. Включать представителей **Профсоюзного комитета ППО** в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст. 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ст.52 ТК РФ).

11.5. Предоставлять **Профсоюзному комитету ППО** информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- 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.

11.6. Не препятствовать **Профсоюзному комитету ППО** осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранения

выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах);

11.7. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета ППО** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации учреждения. в комиссии по трудовым спорам;

11.8. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом ППО** (ст.372 ТК РФ).

11.9. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации и Перечислять на счет органов Профсоюза ежемесячно и бесплатно членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

11.10. Перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению.

11.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

11.12. Предоставлять **Профсоюзному комитету ППО** безвозмездно:

- отапливаемое помещение для проведения заседаний, конференций, хранения документации. Обеспечивает за свой счет уборку помещений;
- оборудование, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон. интернет), ремонт оргтехники;
- транспорт (по согласованному графику);
- места для размещения информации в доступном для всех работников; (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 Закона о профсоюзах);

11.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета ППО** и не освобожденных от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет ППО** (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ.**

## 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ.

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

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

12.2. 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 (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

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

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

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

Представитель Работодателя:  
Главный врач  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»

«17» апреля 2026г.



Г.А. Лаптева

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»

«17» апреля 2026г.

М.П.



И.П. Никитина

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



**Перечень**

**должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю**

№ п/п	Структурное подразделение/ тарификационная группа	Характер и условия труда	Кол-во рабочих часов в неделю
1	Инфекционное отделение (кабинет): врачи, средний и младший медицинский персонал	работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных	36
2	Медицинский дезинфектор	Работа по фасовке и хранению дезинфекционных средств, работа по очаговой, камерной и профилактической дезинфекции	36
3	Кабинет переливания крови: Врачи, средний и младший медицинский персонал	работа с компонентами крови	36
4	Психиатрический, психо-наркологический кабинеты: врачи, средний и младший медицинский персонал.	работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных	36
5	Женщины, работающие в сельской местности: врачи, средний, младший и прочий персонал.		36

**Перечень  
должностей и (или) специальностей медицинских работников,  
организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда,  
работа в которых дает право на сокращенную 33-часовую рабочую  
неделю**

№ п/п	Структурное подразделение/ тарификационная группа	Характер и условия труда	Кол-во рабочих часов в неделю
1	Амбулаторно-поликлиническая служба: Врачи	проведение исключительно амбулаторного приема больных	33
2	Стоматологическое отделение: (кабинет) Врачи, зубной техник		33

**Перечень  
должностей и (или) специальностей медицинских работников,  
организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда,  
работа в которых дает право на сокращенную 30-часовую рабочую  
неделю**

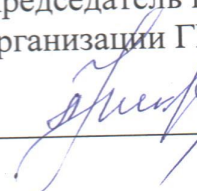
№ п/п	Структурное подразделение/ тарификационная группа	Характер и условия труда	Кол-во рабочих часов в неделю
1	Противотуберкулезный кабинет: Врачи, средний и младший медицинский персонал		30
2	Патолого-анатомическое отделение: Врачи, средний и младший медицинский персонал	работа, непосредственно связанная с трупами и трупным материалом	30
3	Рентгенологический кабинет, лаборатория рентгенодиагностическая передвижная: Врачи, средний медицинский персонал и младший медицинский персонал	работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией; работа на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем. работа не менее половины рабочего дня, непосред-	30


		ственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгено-терапевтической установке с визуальным контролем	
--	--	---	--

Согласно абз. 1 ст. 350 ТК РФ, регламентирующей особенности труда медицинских работников, для медицинских работников не вошедших в указанные перечни устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
 Д.Т. Никитина



Приложение № 3  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2025-2027 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
**Т.А.Лаптева**

**17 апреля 2026г.**

**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)  
опасными условиями труда, работа в которых даёт право на  
дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день**

№ п/п	Должность (специальность, профессия)	Количество календарных дней для работников находящихся в трудовых отношениях до принятия Коллективного договора на 2025-2027год	Количество календарных дней для работников находящихся в трудовых отношениях, переводимых на другие должности с подклассом вредности 3.1, а также вновь принятых на работу после принятия Коллективного договора на 2025-2027год	Основа ние*
1	2	3	4	5
<b>Админитративно-управленческий персонал</b>				
1	Заместитель главного врача по медицинской части	12	12	3
2	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе	12	12	3
3	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	12	12	3
<b>Амбулаторно-поликлиническая служба</b>				
1	Заведующий всех структурных подразделений, отделений, кабинетов	14	14	1
2	Врач общей практики (семейный врач)	14	14	1
3	Врач-терапевт участковый	14	14	1
4	Врач-педиатр участковый	14	14	1
5	Врач-стоматолог	14	14	1
6	Врач-онколог	14	14	1
7	Врач-акушер-гинеколог	14	14	1

8	Врач-хирург	14	14	1
9	Врач-детский хирург	14	14	1
10	Биолог	14	14	1
11	Врач-физиотерапевт	14	14	1
12	Врач-педиатр районный	14	14	1
13	Врач-фтизиатр	14	14	1
14	Врач-травматолог-ортопед	14	14	1
15	Врач-уролог	14	14	1
16	Врач-оториноларинголог	14	14	1
17	Врач-дерматовенеролог	14	14	1
18	Врач-психиатр	35	35	2
19	Врач-психиатр детский участковый	35	35	2
20	Врач-психиатр-нарколог участковый	35	35	2
21	Врач-невролог	14	7	3
22	Врач-терапевт	14	7	3
23	Врач-детский эндокринолог	14	7	3
24	Врач-детский уролог-андролог	14	7	3
25	Врач-офтальмолог	14	7	3
26	Врач эндокринолог	14	7	3
27	Врач-кардиолог	14	7	3
28	Врач-гастроэнтеролог	14	7	3
29	Врач-инфекционист	14	7	3
30	Зубной техник	14	14	1
31	Заведующий производством-зубной техник	14	14	1
32	Старший зубной техник	14	14	1
33	Заведующий фельдшерско-акушерского пункта-фельдшер	14	14	1
34	Фельдшер	14	14	1
35	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14	14	1
36	Лаборант	14	14	1
38	Медицинская сестра по физиотерапии	14	14	1
39	Медицинская сестра по массажу	14	14	1
40	Медицинская сестра онкологического кабинета	14	14	1
41	Медицинская сестра противотуберкулезного кабинета	14	14	1
42	Медицинская сестра процедурной	14	14	1
43	Медицинская сестра перевязочной	14	14	1
44	Медицинская сестра участковая (психиатрический и психо-наркологический кабинеты)	35	35	2
45	Медицинская сестра участковая	14	7	3

46	Старшая медицинская сестра	14	7	3
47	Старшая акушерка	14	7	3
48	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	14	7	3
49	Акушерка	14	7	3
50	Медицинская сестра	14	7	3
51	Медицинский регистратор	14	7	3
52	Санитарка противотуберкулезного кабинета	14	14	1
53	Сестра-хозяйка	14	7	3
54	Санитарка	14	7	3
55	Уборщик производственных и служебных помещений	7	7	3
<b>Стоматологическое отделение (кабинет)</b>				
1	Заведующий стоматологическим отделением-врач-стоматолог	14	14	1
2	Врач-стоматолог	14	14	1
3	Врач-стоматолог детский	14	14	1
4	Врач-стоматолог-терапевт	14	14	1
5	Врач-стоматолог-хирург	14	14	1
6	Старшая медицинская сестра	14	7	3
7	Медицинская сестра	14	7	3
8	Медицинская регистратор	14	7	3
9	Санитарка	14	7	3
<b>Отделение медицинской диагностики</b>				
1	Заведующий отделением медицинской диагностики-врач-рентгенолог	21	21	1
2	Врач-рентгенолог	21	21	1
3	Врач-ультразвуковой диагностики	14	7	3
4	Врач функциональной диагностики	14	7	3
5	Врач-эндоскопист	14	14	1
5	Рентгенолаборант	21	21	1
6	Медицинская сестра	14	7	3
7	Санитарка	14	7	3
<b>Клинико-диагностическая лаборатория</b>				
1	Заведующий клинико-диагностической лабораторией-биолог	14	14	1
2	Врач клинической лабораторной диагностики	14	14	1
3	Биолог	14	14	1
4	Старший медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14	14	1
5	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)	14	14	1

6	Лаборант	14	14	1
7	Медицинский регистратор	14	7	3
8	Санитарка	14	14	1
9	Сестра-хозяйка	14	7	3
<b>Физиотерапевтическое отделение</b>				
1	Заведующий физиотерапевтическим отделением, врач-физиотерапевт	14	14	1
2	Старшая медицинская сестра	14	7	3
3	Медицинская сестра по физиотерапии	14	14	1
4	Медицинская сестра по массажу	14	14	1
5	Инструктор по лечебной физкультуре	14	7	3
6	Сестра-хозяйка	14	7	3
7	Санитарка	14	7	3
<b>Круглосуточный стационар</b>				
1	Заведующий всех структурных подразделений, отделений	14	14	1
2	Врач приемного отделения	14	14	1
3	Врач-акушер-гинеколог	14	14	1
4	Врач по паллиативной помощи	14	14	1
5	Врач-невролог	14	14	1
6	Врач-травматолог-ортопед	14	14	1
7	Врач-хирург	14	14	1
8	Врач-хирург- детский	14	14	1
9	Врач-уролог	14	14	1
10	Врач-неонатолог	14	14	1
11	Врач-анестезиолог-реаниматолог	14	14	1
12	Врач-терапевт	14	14	1
13	Врач-оториноларинголог	14	14	1
14	Врач-кардиолог	14	7	3
15	Врач- офтальмолог	14	7	3
16	Старшая медицинская сестра (кроме инфекционного отделения)	14	7	3
17	Старшая медицинская сестра инфекционного отделения	14	14	1
19	Старшая операционная медицинская сестра	14	14	1
20	Акушерка	14	14	1
21	Акушер	14	14	1
22	Медицинская сестра-анестезист	14	14	1
23	Медицинская сестра процедурной (кроме неврологического отделения)	14	14	1
24	Медицинская сестра палатная (постовая) (акушерско-гинекологического, хирургического,	14	14	1

	инфекционного отделений, паллиативной медицинской помощи)			
25	Медицинская сестра перевязочной	14	14	1
26	Операционная медицинская сестра	14	14	1
27	Медицинская сестра процедурной неврологического отделения	14	7	3
28	Медицинская сестра палатная (постовая) (кроме акушерско- гинекологического, хирургического, инфекционного отделений, паллиативной медицинской помощи)	14	7	3
29	Медицинская сестра приемного отделения	14	14	1
30	Медицинский регистратор	14	7	3
31	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (отделения анестезиологии и реанимации, хирургического, инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	14	1
32	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (кроме отделения анестезиологии и реанимации, хирургического, инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	7	3
33	Санитарка (инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	14	1
34	Санитарка, санитар (кроме инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	7	1
35	Уборщик производственных и служебных помещений	7	7	3
<b>Дневной стационар</b>				
1	Врач общей врачебной практики (семейный врач)	14	14	1
2	Врач-терапевт	14	14	1
3	Врач-акушер-гинеколог	14	14	1
4	Врач-невролог	14	7	3
5	Врач-педиатр	14	14	1
6	Медицинская сестра процедурной	14	14	1
7	Медицинская сестра	14	7	3
8	Медицинская сестра палатная (постовая)	14	7	3
9	Санитарка	14	7	3

10	Уборщик производственных и служебных помещений	7	7	3
<b>Стерилизационное отделение</b>				
1	Старшая медицинская сестра стерилизационной	14	7	3
2	Медицинская сестра стерилизационной	14	7	3
3	Медицинский дезинфектор	14	14	1
4	Санитарка	14	7	3
<b>Патологоанатомическое отделение</b>				
1	Врач-патологоанатом	14	14	1
2	Лаборант	14	14	1
3	Санитарка	14	14	1
<b>Информационно-аналитический отдел медицинской статистики</b>				
1	Медицинский статистик	14	7	3
2	Медицинский регистратор	14	7	3
<b>Хозяйственная служба</b>				
1	Лифтер	7	7	3
<b>Ремонтно-строительная служба</b>				
1	Слесарь -сантехник	7	7	3

Основание \*:

- 1- Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22;
- 2- Постановление Правительства РФ № 615 от 08.05.2025г.
- 3- Приказ ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» №973/01-4 от 01.11.2022г, утвержденный на основании специальной оценки труда работников учреждения (СОУТ)

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
  
 Л.И. Никитина

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о ненормированном рабочем дне и длительности предоставляемого дополнительного отпуска с перечнем профессий и должностей**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством (ст. 8, 97, 101, 116, 119, 126 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливает порядок привлечения работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» с ненормированным рабочим днём к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, и перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день. А также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения главным врачом ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится с учётом мнения профсоюза приказом главного врача ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

#### **2. Установление ненормированного рабочего дня**

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам локальным нормативным актом.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесённого в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Привлечение работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в общем порядке.

### **3. Порядок предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день**

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. В соответствии со ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации по заявлению сотрудника главный врач ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» может заменить неиспользованную часть дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается учётом объёма работы, степени напряжённости труда и составляет:

Наименование должности	Количество календарных дней для работников находящихся в трудовых отношениях до принятия Коллективного договора на 2026-2028год	Количество календарных дней для работников находящихся в трудовых отношениях, переводимых на другие должности, а также вновь принятых на работу после принятия Коллективного договора на 2026-2028год
Главный врач	7	7
Заместитель главного врача по общим вопросам, заместитель главного врача по экономическим вопросам, главный бухгалтер, главная медицинская сестра	12	12
Начальник отдела кадров, заместитель главного бухгалтера, начальник хозяйственного отдела	9	9

Начальник гаража	9	7
Работники: отдела закупок, кадровой, бухгалтерской, экономической, юрисконсульт, инженер всех наименований	7	7
Секретарь-машинистка, делопроизводитель	5	5
Техник всех наименований, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля	3	3
Машинистка всех отделов, механик	3	0

Работникам, работающим на данных должностях на правах удаленной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не устанавливается.

Инвалидам I и II групп Трудовым кодексом и Законом № 181-ФЗ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, ч. третья ст. 23 Законом № 181-ФЗ), в связи с этим отпуск за ненормированный рабочий день не устанавливается.

Работникам иных категорий продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается решением главного врача с оформлением дополнительного соглашения в трудовом договоре работника.

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путём присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5 Работники с ненормированным рабочим днем, которые привлекаются к работе сверх установленного им нормального рабочего времени не чаще 3 раз в неделю, оплата за сверхурочные работы не производится. Если в рамках Постановления Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 указанные работники привлекаются к работе сверх установленного им нормального рабочего времени чаще 3-х раз в неделю, то работу за 4 и 5 раз такого привлечения в неделю следует считать сверхурочной и оплачивать ее в соответствии со ст. 152 ТК РФ. При указанных обстоятельствах сохраняется за работником право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 116 ТК РФ). Оплата за работу в выходные и праздники, работнику с ненормированным

рабочим днем оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ, Письмо Минтруда от 29.10.2018 № 14-2/ООГ-8616).

3.6. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.7. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

#### 4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Д.П.Никитина





1.5. Положение обязательно для исполнения всеми работниками учреждения, кроме лиц, указанных в пункте 1.4 Положения. Положение не распространяется на работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

1.6. Запрещается направление в служебные командировки:

- беременных женщин (**ч. 1 ст. 259 ТК РФ**);
- работников в возрасте до 18 лет (**ст. 268 ТК РФ**);
- работников в период действия ученического договора, если служебная командировка не связана с ученичеством (**ч. 3 ст. 203 ТК РФ**);

1.7. Допускается направление в командировку следующих работников с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением (**ст. 259, 264 ТК РФ**):

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больным членом семьи.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (**ст. 259 ТК РФ**).

Гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

## **2. Срок командировки.**

2.1. Срок командировки работников определяется руководителем учреждения с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

2.2. Фактическое время пребывания в месте командировки определяется по проездным документам, предоставляемым работником по возвращении из служебной командировки.

2.3. Продление срока командировки допускается в исключительных случаях не более чем на **5** дней (*с письменного разрешения руководителя организации, в которую командирован работник*).

В приказе о продлении срока командировки указывается причина продления командировки и её новый срок. В случае продления срока командировки работнику заблаговременно должны быть перечислены дополнительные суточные, а также денежные средства на оплату жилья и

других командировочных расходов, предусмотренные п. 3.1.4. настоящего Положения.

В случае продления срока командировки работодатель обязан повторно запросить согласие отдельных категорий работников, указанных в п. 1.5. настоящего Положения.

2.4. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

2.5. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

2.6. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

2.7. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

2.8. При задержке в пути работник обязан представить оправдательный документ транспортной организации (справку о причинах опоздания транспортного средства). При отсутствии такого документа пропущенное время в период командировки не включается, за него работнику не выплачиваются суточные, не возмещаются затраты на оплату жилья и прочие расходы.

### **3. Порядок направления в командировку и возвращения из нее**

#### **3.1. Убытие**

3.1.1. Направление работников в командировку производится на основании приказа руководителя учреждения (по форме № Т-9, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, далее — постановление №1).

3.1.2. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) до 50% от суммы предполагаемых расходов.

3.1.3. При наличии нескольких видов транспорта, связывающего место постоянной работы и место командировки, руководитель учреждения может предложить командированному работнику вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник самостоятельно решает вопрос о выборе транспорта, заказывает и приобретает по наличному расчету из сумм полученного аванса билеты на проезд.

3.1.4. Учет работников, выбывающих в командировки, ведется в журнале учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующего учреждения.

## **3.2. Возвращение**

3.2.1. Вопрос о явке работника на работу в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

3.2.2. По возвращении из командировки работник обязан в течение трех рабочих дней представить в бухгалтерию организации авансовый отчет (по форме № АО-1, утвержденной постановлением Госкомстата России от 01.08.2001 № 55) об израсходованных в связи с командировкой денежных средствах. К авансовому отчету прилагаются документы об оплате жилого помещения, документы о фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных связанных с командировкой расходах.

3.2.3. Работник в течение трех рабочих дней по приезде из командировки возвращает в кассу остаток неиспользованного аванса, выданного на командировку. При несвоевременном возврате остатка неиспользованного аванса он может быть удержан из сумм заработной платы работника на основании приказа руководителя учреждения и расписки работника о его согласии на удержание.

3.2.4. В случае перерасхода денежных средств организация компенсирует работнику на основании его заявления суммы перерасхода, утвержденные руководителем учреждения.

## **4. Гарантии командированным работникам**

4.1. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка.

4.2. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Табель на командированного работника ведется по графику основного места работы.

4.3. Если сотрудник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, то время нахождения в командировке оплачивается в двойном размере.

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

4.4. В случае временной нетрудоспособности командированному работнику на общих основаниях выплачивается соответствующее пособие. Течение командировки прерывается с первого дня нетрудоспособности и возобновляется со следующего дня после ее окончания.

4.5. За период временной нетрудоспособности командированному работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении). Ему выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению командировочного задания или вернуться к месту постоянного жительства, но не свыше двух месяцев.

4.6. Выплата заработной платы командированному работнику производится одним из следующих способов по его выбору:

- почтовым переводом;
- на лицевой счет в банке;
- через доверенное лицо из кассы учреждения (организации).

Расходы по выплате заработной платы работникам, находящимся в командировке, несет работодатель.

## **5. Перечень и нормы возмещения командировочных расходов**

5.1. Расходы на проезд к месту командировки и обратно к месту постоянной работы возмещаются командированному работнику в размере фактически оплаченных сумм, подтвержденных оправдательными документами (билетами на железнодорожный, водный, автомобильный транспорт, распечаткой электронного билета и посадочным талоном на самолет, квитанциями об оплате дополнительных услуг и сборов перевозчика). Они включают стоимость фактически оплаченных:

- услуг по проезду от места проживания к месту командировки;
- услуг по проезду к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта;
- страховых платежей по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте;
- услуг по предварительной продаже проездных документов;
- услуг по использованию в поездах постельных принадлежностей;
- аэродромных сборов, сборов за право въезда, прохода, транзита автомобильного и иного транспорта.

## 5.2. Расходы по найму жилого помещения

5.2.1. Командированный работник вправе самостоятельно выбрать место проживания в командировке (гостиница или частный сектор). Он имеет право:

- заключить договор аренды жилого помещения;
- произвести выплату арендной платы. Если арендодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, то удержать НДФЛ в размере 13% от суммы арендной платы;
- получить расписку о получении арендной платы арендодателем — физическим лицом.

В случаях, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение, произведённые им расходы по найму иного жилого помещения не возмещаются.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

## 5.3. Суточные

5.3.1. Командированному работнику выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке в размере 100 руб., включая выходные и праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в дороге, при командировании в пределах Российской Федерации, кроме городов Москвы и Санкт-Петербурга и 300 руб. при командировании в города Москву и Санкт-Петербург.

Сумма превышения суточных по сравнению с нормой, установленной в пункте 3 статьи 217 Налогового кодекса, облагается налогом на доходы физических лиц.

5.3.2. При командировках в местность, откуда работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

#### 5.4. Прочие командировочные расходы

5.4.1. При наличии оправдательных документов, подтверждающих оплату, командированным работникам возмещаются:

- расходы на междугородние переговоры с телефона гостиницы (наемного жилого помещения) с мобильного телефона на телефонные номера непосредственного руководителя (на основании распечатки узла связи, предоставившего услуги по месту командирования) в размере фактических затрат;

5.4.2. Командированный работник обязан сохранять все документы, подтверждающие расходы.

5.4.3. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
\_\_\_\_\_  
Л.П. Никитина



Приложение № 6  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2025-2027 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А.Лаптева



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о суммированном учете рабочего времени в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Суммированный учет вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Перечень должностей работников, по которым устанавливается суммированный учет, указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.2. Продолжительность учетного периода в организации для всех категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается локальными актами ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ». Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

1.3. Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

1.4. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается главным врачом ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ».

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

1.6. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других

ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

## 2. Порядок учета рабочего времени

2.1. Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее – табеля). Период суммированного учета рабочего времени составляет квартал.

2.2. Обязанности и ответственность по ведению табеля возлагаются на руководителя структурного подразделения, другого лица, ответственного за ведение табеля в подразделении.

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

2.4. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству из другой организации, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия (должность), 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. п.

2.5. 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.).

2.6. Табель составляется в одном экземпляре руководителем подразделения или другим ответственным лицом и контролируется работником отдела кадров ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ».

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

2.8. Табель после подписания руководителем подразделения, работником отдела кадров, работником планово-экономического отдела, заместителем

главного врача по медицинской части или заместителем главного врача по АПР передается в бухгалтерию ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ».

2.9. 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 руководителя ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ». Подготовка проекта приказа осуществляется работником отдела кадров.

### 3. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

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

3.1.1. продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов;

3.1.2. 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)).

3.2. Данные об отработанном времени предоставляются лицом, осуществляющим контроль за использованием рабочего времени в целом по ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ», ежемесячно.

3.3. Руководитель структурного подразделения, другое ответственное лицо в структурном подразделении обязаны:

3.3.1. вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;

3.3.2. вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.

3.3.3. принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника 120 часов в год.

3.4. 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.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»

  
Л.П. Никитина



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**структурных подразделений и должностей, по которым установлен**  
**суммированный учет рабочего времени**

I. Структурные подразделения:

Клинико-диагностическая лаборатория  
Приемное отделение  
Терапевтическое отделение  
Гинекологическое отделение  
Педиатрическое отделение  
Неврологическое отделение  
Акушерское физиологическое отделение  
Отделение анестезиологии и реанимации  
Хирургическое отделение  
Операционный блок  
Терапевтическое отделение №2  
Инфекционное отделение  
Отделение паллиативной медицинской помощи  
Гараж  
Хозяйственная служба

II. Должности:

Врач приемного отделения  
Врач-акушер-гинеколог  
Врач-хирург  
Врач-анестезиолог-реаниматолог  
Врач-педиатр  
Медицинская сестра приемного отделения  
Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)  
Лаборант  
Медицинская сестра палатная (постовая)  
Медицинская сестра процедурной  
Акушерка (акушер)  
Операционная медицинская сестра  
Медицинская сестра-анестезист  
Младшая медицинская сестра по уходу за больными  
Санитарка (санитар)  
Лифтер  
Сторож (вахтер)  
Водитель автомобиля

Приложение № 7  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



**Положение об оплате труда и расходовании финансовых средств, полученных от оказания услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребёнка в течение первого года жизни в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2010 года № 1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребёнка в течение первого года жизни» с изменениями, договором между филиалом №13 Государственного учреждения регионального отделения Фонда социального страхования РФ (далее по тексту – Фонд) и ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» (далее по тексту – Учреждение).
- 1.2. Положение определяет порядок расходования финансовых средств, полученных за оказание медицинской помощи женщинам в период беременности и родов, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребёнка в течение первого года жизни.
- 1.3. Распределение средств, поступающих в Учреждение из Фонда на специальный внебюджетный счёт в качестве оплаты счетов за оказанные услуги по статьям расходов учреждений, производится в соответствии с количеством оплаченных талонов родовых сертификатов.
- 1.4. Учреждение осуществляет обособленный учёт средств на оплату оказанных услуг. Полученные денежные средства расходуются по целевому назначению.

## 2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ

2.1. В перечень структурных подразделений Учреждения, получающих денежные средства от реализации родового сертификата, входят структурные подразделения Учреждения, имеющего лицензию на осуществление медицинской деятельности.

2.2. Оплата услуг осуществляется на основании оплаченных Фондом талонов родового сертификата, выдаваемого Учреждением женщинам в период беременности, при явке к врачу на очередной осмотр женщины со сроком беременности 30 недель (при многоплодной беременности – 28 недель) и более.

2.3. Медицинские работники указанных структурных подразделений обеспечивают строгое соблюдение установленных стандартов оказания медицинской помощи вышеуказанному контингенту, а также ведения талонов (реестров талонов) родовых сертификатов.

2.4. Не допускается одновременное предоставление медицинских услуг на платной основе и по родовому сертификату.

2.5. Основанием для оплаты за оказанные услуги является утверждённая смета доходов и расходов финансовых средств, полученных от Фонда по договору об оплате услуг, а также отчёт о выполненном объеме работ, выраженный в количестве оплаченных талонов родовых сертификатов. Реестры талонов и талоны родовых сертификатов, заполненные с учетом установленных требований, представляются отдельно по стационарной и амбулаторно-поликлинической помощи. Администрация учреждения ежемесячно формирует и выставляет счета-фактуры в Фонд не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

2.6. При расчётах за выполненные услуги применяется способ оплаты медицинской помощи исходя из утверждённой стоимости талонов родовых сертификатов и нормативов распределения полученных средств по статьям расходов, в зависимости от показателей качества оказанных услуг в соответствии с установленными критериями:

2.6.1. В акушерском стационарном отделении стоимость одного талона составляет 6 000 рублей. Полученные денежные средства распределяются следующим образом:

2.6.1.1. На оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала, непосредственно участвующего в оказании медицинской помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период – 55 процентов с учётом начислений на заработную плату, в зависимости от качества оказанной медицинской помощи. При этом можно формировать резерв начисления и осуществления выплат гарантий, установленных Трудовым кодексом РФ – до 20 процентов от средств, предназначенных на заработную плату.

2.6.1.2. Финансовые средства, оставшиеся после выдачи заработной платы, направляются на материальные затраты, необходимые для оказания

медицинской помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, из которых на увеличение стоимости материальных запасов: 20 процентов - приобретение медицинского инструментария, обеспечение медикаментами и изделиями медицинского назначения, 10 процентов мягкого инвентаря, 5 процентов - дополнительное питание беременных и кормящих женщин, 10 процентов – направляется на приобретение медицинского оборудования.

**2.6.2. В амбулаторно-поликлинических акушерско-гинекологических подразделениях(кабинетах)** стоимость одного талона составляет 4000 рублей (3000 рублей - за услуги по оказанию медицинской помощи и 1000 рублей - за услуги по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи) - за каждую женщину, получившую соответствующие услуги в медицинской организации, оказывающей женщинам в период беременности медицинскую помощь в амбулаторных условиях. Полученные денежные средства распределяются следующим образом:

2.6.2.1. На оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, участвовавших в оказании медицинской помощи беременным женщинам – 45 процентов с учётом начислений на заработную плату, в зависимости от качества оказанной медицинской помощи При этом можно формировать резерв начисления осуществления выплат гарантий, установленных Трудовым Кодексом РФ – до 20 процентов от средств, предназначенных на заработную плату.

2.6.2.2. На обеспечение медикаментами, приобретение медицинского инструментария, женщин в период беременности (за фактически полученные женщинами медикаменты согласно выписанным рецептам) – 25 процентов величины полученных финансовых средств. Финансовые средства, оставшиеся после выдачи заработной платы и оплаты за фактически полученные женщинами медикаменты, направляются на приобретение мягкого инвентаря - 15 процентов, 15 процентов – на приобретение медицинского оборудования.

**2.6.3. В амбулаторно-поликлинических педиатрических подразделениях (кабинетах)** стоимость одного талона составляет **1 000** рублей. Полученные денежные средства расходуются следующим образом:

2.6.3.1. на оплату труда медицинских работников медицинских организаций, привлекаемых в случае отсутствия лицензии Учреждения на оказание какой-либо услуги для проведения диспансерного (профилактического) наблюдения детей до одного года жизни, в соответствии с договорами, заключаемыми с медицинскими организациями, имеющих лицензию на осуществление недостающих видов работ (услуг).

2.6.3.2. на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала Учреждения, участвовавших в диспансерном (профилактическом) наблюдении детей до одного года жизни, согласно количеству оказанных за отчётный период услуг. При этом можно формировать резерв начисления осуществления выплат гарантий,

установленных Трудовым Кодексом РФ – до 20 процентов от средств, предназначенных на заработную плату.

2.7. Распределение поступивших в Учреждение из Фонда финансовых средств производится на основании ежемесячного экономического анализа поступления и расходования средств согласно установленным нормативам статей затрат для каждого подразделения.

2.8. Основанием для осуществления выплат на заработную плату и ведения расходов по статьям материальных затрат за отчётный период является приказ руководителя Учреждения, согласованный с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.9. Средства, распределяемые по статьям материальных затрат, могут резервироваться в подразделении для накопления денежных ресурсов в целях приобретения оборудования и расходных материалов в течение года.

2.10. Неиспользованный в конце года резервный фонд оплаты труда, сформированный для начисления и осуществления выплат пособий, исчисленных согласно среднему заработку, направляется на выплаты надбавок работникам подразделений за декабрь текущего финансового года.

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА**

3.1. Дополнительная оплата услуг по родовым сертификатам в Учреждении распространяется на следующие категории медицинских работников:

#### **3.1.1 Талон №1**

Основной персонал (ведущий прием беременных женщин):

Акушерско-гинекологические кабинеты поликлиники, амбулаторий, фалпы:

- врач-акушер-гинеколог
- акушерка, фельдшер, медицинская сестра

Вспомогательный персонал:

- врач-терапевт (участковый)

Кабинет ультразвуковой диагностики:

- врач-ультразвуковой диагностики
- медицинская сестра

Клинико-диагностическая лаборатория:

- заведующий клинико-диагностической лабораторией
- врач клинической лабораторной диагностики
- биолог
- медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), лаборант

#### **3.1.2 Талон №2**

Основной персонал:

Акушерско-гинекологическое отделение:

- заведующий акушерско-гинекологическим отделением-врач-акушер-гинеколог
- врач-акушер-гинеколог
- врач-неонатолог
- акушерка, старшая акушерка

- медицинская сестра палатная (постовая)
- младшая медицинская сестра по уходу за больными
- санитарка
- сестра-хозяйка

Вспомогательный персонал:

Клинико-диагностическая лаборатория:

- заведующий клинико-диагностической лабораторией
- врач клинической лабораторной диагностики
- биолог
- медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), лаборант

Операционный блок:

- операционная медицинская сестра
- санитарка

Отделение анестезиологии-реанимации

- врач-анестезиолог-реаниматолог
- медицинская сестра-анестезист
- младшая медицинская сестра по уходу за больными

### 3.1.3 Талоны №3-1, №3-2

Основной персонал:

Педиатрический кабинет, кабинет общей практики семейной медицины, амбулатории, ФАПы

- врач-педиатр районный
- врач-педиатр участковый
- врач общей практики (семейный врач)
- врач-детский хирург
- медицинская сестра
- медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)
- фельдшер
- акушерка
- заведующие фельдшерско-акушерскими пунктами

Вспомогательный персонал:

Поликлиника, поликлиника №2:

- узкие специалисты ведущие детский прием

Клинико-диагностическая лаборатория:

- заведующий клинико-диагностической лабораторией
- врач клинической лабораторной диагностики
- биолог
- медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), лаборант

Кабинет ультразвуковой диагностики:

- врач- ультразвуковой диагностики
- медицинская сестра

3.2. Распределение фонда оплаты труда производится по мере поступления финансовых средств из Фонда социального страхования РФ:

### 3.2.1. Талон №1

- Врачу-терапевту (врачу общей практики (семейный врач), ведущему прием беременных женщин устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 5-ти процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений

- Работникам ультразвуковой диагностики, осуществляющим скрининг беременных женщин устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 5-ти процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений. Полученный фонд надбавок распределяется в отделении функциональной диагностики на основании журнала учёта фактически оказанной медицинской помощи акушерско-гинекологических кабинетах, амбулатории

- Работникам клинико-диагностической лаборатории, выполнявшим лабораторные исследования материала беременных женщин, устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 7-ми процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений. Полученный фонд надбавок распределяется в клинико-диагностической лаборатории на основании журнала учёта фактически оказанной медицинской помощи в акушерско-гинекологических кабинетах

- Врачу-стоматологу устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 0,5-ых процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений

- Врачу-офтальмологу устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 0,5-ых процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений

- Медицинскому психологу устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 0,5-ых процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений

- оставшиеся денежные средства распределяются в акушерско-гинекологических кабинетах поликлиники, амбулаториях, ФАПах на основании табелей учета рабочего времени, долевого участия медицинских работников в оказании качественной помощи женщинам до родовом периоде

врачебный персонал – 60%,

средний медицинский персонал – 40%.

Начисление и оплата производится согласно поданных протоколов за работу в квартале.

### 3.2.2. Талон №2

В акушерском физиологическом отделении – на основании табелей учета рабочего времени, оперативной активности и долевого участия медицинских работников в оказании качественной помощи женщинам в период родов и в

послеродовой период. Распределение средств между работниками утверждается на общем собрании подразделения.

в том числе:

- заведующий отделением – фиксированная величина надбавки 5%,
- врач -неонатолог –фиксированная величина надбавки 5%
- персонал, привлекаемый к оказанию медицинской помощи женщинам медицинский персонал отделения анестезиологии и реанимации, операционный блок, КДЛ - фиксированная величина надбавки - 660рублей за каждое кесарево сечение
- оставшиеся денежные средства распределяются между:  
врачебный персонал – 45%,  
средний медицинский персонал – 40%.  
младший медицинский персонал – 15%.

Начисление и оплата производится согласно поданных протоколов ежемесячно.

### **3.2.3. Талон №3**

В амбулаторно-поликлинических педиатрических подразделениях (кабинетах) – на основании количественного учёта проведенной диспансеризации одного ребёнка от 0 до 12 месяцев жизни, определённой для каждой группы врачебного и среднего медицинского персонала в следующих размерах:

- Районному педиатру определяется фиксированная величина надбавок в размере 5-ти процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников подразделения.
- Врачам ультразвуковой диагностики, осуществляющим исследования тазобедренных суставов детям первого года жизни (талон №3-1) устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 4-х процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических педиатрических подразделений. Полученный фонд надбавок распределяется в соответствии с количеством фактически выполненных исследований, отраженных в журнале учёта оказанной медицинских услуг в педиатрических кабинетах поликлиники
- Работникам клинко-диагностической лаборатории, выполнявшим лабораторные исследования материала детей от 0 до 6-ти месяцев жизни и от 6 до 12-ти месяцев жизни, устанавливается фиксированная величина надбавок в размере 5-ти процентов от суммы средств, предназначенных на оплату труда работников амбулаторно-поликлинических подразделений. Полученный фонд надбавок распределяется в клинко-диагностической лаборатории на основании журнала учёта фактически оказанной медицинской помощи акушерско-гинекологических кабинетах, амбулаториях.
- оставшиеся денежные средства распределяются в педиатрических кабинетах, кабинетах врачей общей практики поликлиники, амбулаториях, ФАПах на основании таблиц учета рабочего времени, долевом участии медицинских работников в оказании качественной медицинской помощи:  
врачебный персонал – 60%,

3.3 После определения дополнительного фонда оплаты труда, издания соответствующего приказа по учреждению, подразделение самостоятельно производит его распределение внутри коллектива согласно вышеуказанным критериям. Фонд надбавок распределяется по кабинетам на основании журнала учёта фактически оказанной медицинской помощи. Ответственность за правильное ведение отчётно-учётной документации возлагается на руководителя структурного подразделения и старшую акушерку (медицинскую сестру).

Распределение средств между работниками утверждается на общем собрании подразделения. В распределении средств принимает участие и представитель профсоюзной организации, который визирует протокол распределения фонда заработной платы (надбавок) подразделения.

3.4 В целях усиления материальной заинтересованности и ответственности руководителей структурных подразделений в достижении положительного результата работы, для оценки работы заведующих и старших медицинских сестёр (акушеров) структурных подразделений устанавливаются понижающие утверждённый уровень надбавок критерии: наличие дефектов в работе по результатам второго уровня контроля, наличие обоснованных жалоб, невыполнение плана профилактических мероприятий, прочие факторы, связанные с невыполнением должностных инструкций. Величина санкций определяется приказом руководителя Учреждения в зависимости от степени нарушений, на основании проведенной экспертной оценки работы и соответствующего комиссионного разбора выявленных дефектов в работе с участием заинтересованных лиц.

3.5 Надлежащим образом оформленный протокол распределения надбавок подписывается руководителем структурного подразделения, председателем профсоюзного комитета Учреждения и в течение 5-ти рабочих дней после издания приказа по Учреждению о распределении полученных за отчётный период средств направляется в экономический отдел на проверку и начисление надбавок

#### 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с председателем профсоюзного комитета Учреждения в форме приложения к действующему коллективному договору.

4.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся сторонами коллективного договора в установленном порядке.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ЦБ УЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Т. И. Никитина



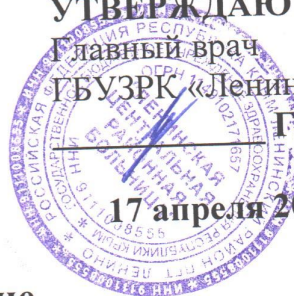
Приложение № 8  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

Г.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



**Положение**  
**о порядке использования средств, перечисленных из Фонда**  
**обязательного медицинского страхования на оплату услуг по**  
**профилактическим осмотрам и диспансеризации определённых**  
**групп взрослого населения в Государственном бюджетном**  
**учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская**  
**центральная районная больница».**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27.04.2021 года №404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» и в соответствии с Тарифным соглашением по оплате медицинской помощи (медицинских услуг) в системе обязательного медицинского страхования на территории Республики Крым, в целях улучшения качества предоставления медицинской помощи и материальной заинтересованности работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения.

1.2. Положение определяет порядок учета и расходования финансовых средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым (далее – ТФОМС РК), полученных от оказания лечебно-профилактической помощи и проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения из фондов ТФОМС РК и страховых медицинских организаций (далее – СМО), а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении диспансеризации определенных групп взрослого населения.

## **2. Источник финансирования услуг.**

2.1. Источником финансирования являются средства Фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым, перечисленные на расчетный счет ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в качестве оплаты за проведённые профилактические медицинские осмотры и диспансеризацию.

2.2. Основанием для оплаты являются реестр выполненного объема работ, выраженный в количестве оплаченных счетов за отчётный период и тариф стоимости посещения по диспансеризации взрослого населения в разрезе половозрастных групп, утверждённый тарифным соглашением в сфере ОМС на территории Республики Крым. Реестры счетов выполненных работ, заполненные с учетом установленных требований, оформляются по месту выполнения услуг и представляются в страховые медицинские организации в установленном порядке.

2.3. Денежные средства, полученные от проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения, направляются на приобретение материалов и других товаров, услуг, необходимых для проведения медицинских услуг, а так же, на выплату заработной платы, в виде стимулирования работников участковой амбулаторно-поликлинической службы поликлиник, амбулаторий, ФАПов, кабинета диспансеризации, гаража.

## **3. Условия начисления и размеры стимулирующих выплат работникам.**

3.1. Стимулирующие выплаты работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующим в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения осуществляются с учетом трудозатрат на проведение осмотра одного человека по мере поступления соответствующего финансирования.

3.2. Стимулирующие выплаты начисляются в виде «Премии по итогам работы за месяц».

3.2. Основанием для начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам, является непосредственное участие в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения.

3.3. Привлеченные работники обеспечивают строгое соблюдение установленных стандартов оказания медицинских услуг, а также ведения необходимого статистического учёта.

3.4. Стимулирующая выплата за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения устанавливается в денежном выражении:

- врачебный персонал –150рублей за один законченный случай;
- средний медицинский персонал –150рублей за один законченный случай;

- прочий персонал (водитель автомобиля) – 100рублей за один законченный случай

3.5. При выполнении плановых объемов ниже 95% (суммарно посещения в обращениях по заболеваниям, иные, неотложная помощь) и ниже 95% плановых объемов за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации отдельных групп взрослого населения, стимулирующие выплаты не распределяются и не начисляются. Плановые объемы за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации отдельных групп взрослого населения утверждаются ежемесячно по каждому участку (поликлиника) и структурному подразделению отдельно приказом главного врача учреждения.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются при наличии экономии фонда оплаты труда за указанный период и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения. При наличии в периоде проведения профилактических осмотров и диспансеризации кредиторской задолженности по налогам и коммунальным платежам в учреждении, стимулирующие выплаты не начисляются.

3.7. Периодом для начисления стимулирующей выплаты является последующий месяц, за месяцем в котором ТФОМС РК или СМО была проведена оплата услуг по проведению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения.

#### 4. Порядок распределения и начисления

4.1 Формирование фонда, расчет размера стимулирующей выплаты работникам, участвующим в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения, осуществляется планово-экономическим отделом учреждения. Премия по итогам работы утверждается приказом главного врача ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

#### 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом.

5.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказом главного врача по Учреждению.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

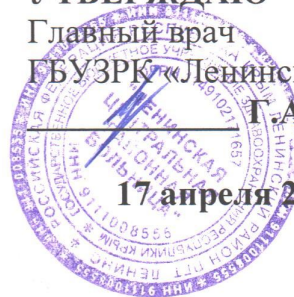
  
Д. Ф. Никитина

Приложение № 9  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
Т.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



## **Положение**

**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» о порядке использования средств, полученных за проведение профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, а также полученных за проведение диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей- сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновлённых (удочерённых), принятых под опеку (попечительство), в приёмную или патронажную семью**

### **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» (далее ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»), Федеральным законом РФ от 29.11.2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения РФ №211н от 14.04.2025года «Об утверждении порядка прохождения несовершеннолетними профилактических медицинских осмотров», №275н от 21.04.2022г. «Об утверждении Порядка диспансеризации детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью», Тарифным соглашением в целях улучшения качества предоставления медицинской помощи и материальной заинтересованности работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, а также детей – сирот и детей,

оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

**1.2.** Настоящее положение определяет порядок учета и расходования средств, полученных за проведение медицинских профилактических осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, а также детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», обеспечивающих проведение медицинских осмотров и дополнительной диспансеризации.

## **2. Источник финансирования услуг по проведению медицинских осмотров.**

**2.1.** Источником финансирования являются средства Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым (далее ТФОМС РК), перечисленные на расчетный счет ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в качестве оплаты за услуги по проведению медицинских профилактических осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, а также денежные средства бюджета РК, выделенные на оплату труда работникам психиатрической службы.

**2.2.** Оплата услуг по проведению медицинских профилактических осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью производится ТФОМС РК по тарифам, установленным Тарифным соглашением на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в Республике Крым на соответствующий год.

## **3 Порядок распределения полученных средств.**

**3.1.** Денежные средства, полученные за оказание услуг по проведению медицинских осмотров, распределяются следующим образом:

- 50% средств направляется на дополнительную оплату труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, включая отпускной фонд, страховые взносы и оплату труда работников, привлекаемых из других лечебных учреждений согласно заключенным с ними трудовым договорам, при наличии

соответствующей лицензии, участвующих в проведении профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью,

- 40% средств, направляется на приобретение медикаментов и расходных материалов, реактивов,

- 10% средств, направляется на прочие расходы учреждения

**3.2.** Из фонда оплаты труда по амбулаторно-поликлинической службе - 50% средств направляется на оплату труда врачей и 50% средств направляется на оплату труда специалистов со средним медицинским образованием.

#### **4. Условия начисления и размеры стимулирующих выплат работникам.**

**4.1.** Стимулирующая выплата работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующим в проведении профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, осуществляется по мере поступления соответствующего финансирования и выдается в сроки выдачи заработной платы, предусмотренные коллективным договором ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

**4.2.** Стимулирующие выплаты начисляются в виде «Премии по итогам работы за месяц».

**4.3.** Основанием для предоставления стимулирующей надбавки является:

- врачам и среднему медицинскому персоналу – непосредственное участие в профилактических медицинских осмотрах несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью,

- персоналу клинико-диагностической лаборатории (врачам-лаборантам, врачам клинической лабораторной диагностики, биологам, медицинским лабораторным техникам (фельдшерам-лаборантам), лаборантам) – проведение лабораторных исследований в рамках профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью;

- сотрудникам диагностического отделения – врачам и средним медицинским работникам - проведение осмотров и обследований несовершеннолетних детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей,

оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

**4.4.** Стимулирующая выплата медицинским работникам за проведение профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, диспансеризацию, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью производится по мере поступления финансирования, рассчитывается по каждому специалисту, участвующему в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних с учетом трудозатрат на проведение осмотра одного ребенка. Данная выплата включается в расчет среднего заработка при начислении отпускных.

**4.5.** Периодом для начисления стимулирующей выплаты является последующий месяц, за месяцем в котором ТФОМС РК или СМО была проведена оплата услуг по проведению профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

**4.6.** Сводные данные об участии отдельного специалиста в профилактических медицинских осмотрах несовершеннолетних, в том числе при поступлении в образовательные учреждения и в период обучения в них, дополнительной диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, используемые для начисления стимулирующей выплаты, составляются структурными подразделениями и подаются в планово-экономический отдел. Ответственность за достоверную информацию несут заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической службе и ответственный за информацию по структурному подразделению.

**4.7.** При выполнении плановых объемов ниже 95% (суммарно посещения в обращениях по заболеваниям, иные, неотложная помощь) и ниже 95% плановых объемов за проведение профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью не распределяются и не начисляются. Плановые объемы утверждаются ежемесячно по каждому участку (поликлиника) и структурному подразделению отдельно приказом главного врача учреждения.

**4.8.** Премияльные выплаты по итогам работы за период производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения. При наличии в периоде проведения профилактических осмотров и диспансеризации кредиторской задолженности по

налогам и коммунальным платежам в учреждении, стимулирующие выплаты не начисляются.

## 5. Порядок распределения и выдачи стимулирующей выплаты работникам.

**5.1.** Формирование фонда, расчет размера стимулирующей надбавки работникам, участвующим в проведении профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью, осуществляется экономическим отделом, утверждается главным врачом ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», и согласовывается с председателем профсоюзной организации.

**5.2.** Стимулирующая выплата за проведение профилактических осмотров несовершеннолетних проводятся согласно приложения №1 к настоящему Положению.

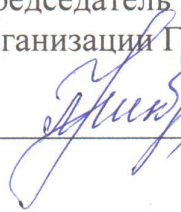
**5.3.** Стимулирующая выплата за проведение диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью проводятся согласно приложения №2 к настоящему Положению.

## 6. Заключительные положения.

**6.1.** Настоящее Положение может быть пересмотрено и дополнено при изменении законодательства.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Д.И. Никитина



**Приложение №1**

**Распределение денежных средств по заработной плате за 1 услугу в рамках проведения профилактических осмотров несовершеннолетним**

Возрастные периоды, в которые проводятся профилактические осмотры несовершеннолетних	Осмотры врачами - специалистами и лабораторные, функциональные и иные исследования	50% на заработную плату	Врачебный персонал	Средний медицинский персонал	50% на заработную плату	Врачебный персонал	Средний медицинский персонал
новорожденный		<b>530</b>	<b>193</b>	<b>337</b>			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193			
	Аудиологический скрининг	145	0	145			
1 месяц		<b>3 539</b>	<b>1 745</b>	<b>1 794</b>			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136			
	Ультразвуковое исследование органов брюшной полости (комплексное)	706	353	353			
	Ультразвуковое исследование почек	349	174	174			
	Ультразвуковое исследование тазобедренного сустава	616	308	308			
	Эхокардиография	360	180	180			
	Нейросонография	489	244	244			
	Офтальмоскопия в условиях мидриаза	50	0	50			

2 месяц	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	<b>386</b>	<b>193</b>	<b>193</b>
		<b>1 249</b>	<b>624</b>	<b>624</b>
3 месяца	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-травматолога-ортопеда	323	161	161
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43
	Общий анализ мочи	92	46	46
4,5,6,7,8,9,10,11 месяца; 1гЗМ	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	<b>386</b>	<b>193</b>	<b>193</b>
		<b>2 137</b>	<b>1 069</b>	<b>1 069</b>
12 месяцев	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-оториноларинголога	271	136	136
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43

	Общий анализ мочи	92	46	46
	Офтальмоскопия в условиях мидриаза	50	25	25
		<b>749</b>	<b>193</b>	<b>556</b>
1 год 6 месяцев	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога (для детей из группы риска возникновения или наличия нарушений психического развития по результату скрининга)	364	0	364
		<b>1 054</b>	<b>527</b>	<b>527</b>
2 года	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатра	364	182	182
		<b>2 088</b>	<b>1 044</b>	<b>1 044</b>
3 года	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153

	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-оториноларинголога	271	136	136			
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43			
	Общий анализ мочи	92	46	46			
		<b>691</b>	<b>345</b>	<b>345</b>			
4;5;8;9;11;12 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153			
		<b>5 392</b>	<b>2 696</b>	<b>2 696</b>	<b>5 445</b>	<b>2 723</b>	<b>2 723</b>
6 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182	364	182	182
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157	315	157	157
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153	305	153	153
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-травматолога-ортопеда	323	161	161	323	161	161
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136	271	136	136
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-оториноларинголога	271	136	136	271	136	136

	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатр	364	182	182	364	182	182
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского эндокринолога	508	254	254	508	254	254
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43	86	43	43
	Общий анализ мочи	92	46	46	92	46	46
	Ультразвуковое исследование органов брюшной полости (комплексное)	706	353	353	706	353	353
	Ультразвуковое исследование почек	349	174	174	349	174	174
	Эхокардиография	360	180	180	360	180	180
	Исследование вызванной отоакустической эмиссии	163	81	81	163	81	81
	Исследование уровня холестерина в крови экспресс-методом с использованием тест-полосок для детей из группы риска	38	19	19	38	19	19
	Электрокардиография	239	120	120	239	120	120
		<b>1 325</b>	<b>663</b>	<b>663</b>			
7 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182			
	Профилактический прием (осмотр,	305	153	153			

	консультация) врача-стоматолога детского						
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136			
		<b>2 362</b>	<b>1 181</b>	<b>1 181</b>			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского эндокринолога	508	254	254			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136			
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43			
	Исследование уровня холестерина в крови экспресс-методом с использованием тест-полосок для детей из группы риска	38	19	19			
	Общий анализ мочи	92	46	46			
		<b>1 169</b>	<b>584</b>	<b>584</b>	<b>1 222</b>	<b>611</b>	<b>306</b>
10 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153	305	153	153
13 лет							

	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	221	111	111	221	111	111
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
		<b>1 626</b>	<b>813</b>	<b>813</b>	<b>1 679</b>	<b>840</b>	<b>840</b>
14 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153	305	153	153
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157	315	157	157
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатра	364	182	182	364	182	182
		<b>4 832</b>	<b>2 416</b>	<b>2 416</b>	<b>4 886</b>	<b>2 443</b>	<b>2 443</b>
15 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157	315	157	157
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога	305	153	153	305	153	153

	консультация) врача-стоматолога детского						
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского эндокринолога	508	254	254	508	254	254
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182	364	182	182
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-травматолога-ортопеда	323	161	161	323	161	161
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136	271	136	136
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-оториноларинголога	271	136	136	271	136	136
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатра	364	182	182	364	182	182
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43	86	43	43
	Общий анализ мочи	92	46	46	92	46	46
	Ультразвуковое исследование органов брюшной полости (комплексное)	706	353	353	706	353	353
	Ультразвуковое исследование почек	349	174	174	349	174	174
	Электрокардиография	239	120	120	239	120	120
16 лет		<b>2 437</b>	<b>1 219</b>	<b>1 219</b>	<b>2 180</b>	<b>1 090</b>	<b>1 090</b>

	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157	315	157	157
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153	305	153	153
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182	364	182	182
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-травматолога-ортопеда	0	0	0	0	0	0
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136	271	136	136
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатра	364	182	182	364	182	182
	Общий (клинический) анализ крови	86	43	43	86	43	43
	Общий анализ мочи	92	46	46	92	46	46
		<b>3 778</b>	<b>1 889</b>	<b>1 889</b>	<b>3 521</b>	<b>1 760</b>	<b>1 760</b>
17 лет	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
	Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157	315	157	157

Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153	305	153	153
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского эндокринолога	508	254	254	508	254	254
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182	364	182	182
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-травматолога-ортопеда	323	161	161	323	161	161
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136	271	136	136
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-оториноларинголога	271	136	136	271	136	136
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатра	364	182	182	364	182	182
Общий (клинический) анализ крови	86	43	43	86	43	43
Общий анализ мочи	92	46	46	92	46	46
Электрокардиография	239	120	120	239	120	120

**Распределение денежных средств по заработной плате за 1 услугу в рамках проведения диспансеризации, пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью**

Осмотры врачами - специалистами и лабораторные, функциональные и иные исследования	50% на заработную плату	Врачебный персонал	Средний медицинский персонал	50% на заработную плату	Врачебный персонал	Средний медицинский персонал
	девочки			мальчики		
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-педиатра	386	193	193	386	193	193
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского хирурга	315	157	157	315	157	157
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-стоматолога детского	305	153	153	305	153	153
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского уролога-андролога				311	155	155
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского эндокринолога	508	254	254	508	254	254
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-невролога	364	182	182	364	182	182
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-травматолога-ортопеда	323	161	161	323	161	161
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-офтальмолога	271	136	136	271	136	136
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-оториноларинголога	271	136	136	271	136	136
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-акушера-гинеколога	257	129	129			
Профилактический прием (осмотр, консультация) врача-детского психиатра	364	182	182	364	182	182
Общий (клинический) анализ крови	86	43	43	86	43	43

Общий анализ мочи	92	46	46	92	46	46
Исследование уровня глюкозы в крови	101	51	51	101	51	51
Ультразвуковое исследование органов репродуктивной сферы	155	77	77	155	77	77
Ультразвуковое исследование тазобедренного сустава	616	308	308	616	308	308
Ультразвуковое исследование органов брюшной полости (комплексное)	706	353	353	706	353	353
Ультразвуковое исследование щитовидной железы и паращитовидных желез	87	43	43	87	43	43
Флюорография легких	221	111	111	221	111	111
Эхокардиография	360	180	180	360	180	180
Электрокардиография	239	120	120	239	120	120

Приложение № 10  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

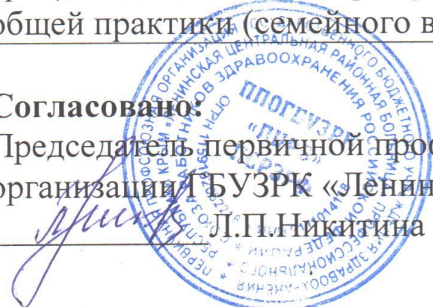
**УТВЕРЖДАЮ**  
Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А.Лаптева  
17 апреля 2026г.



**Перечень категорий медицинских работников,  
которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый  
отпуск согласно Постановлению Правительства Российской Федерации  
от 20 декабря 2021 года N 2365**

Наименование должности и (или) специальности	Место работы
Средний медицинский персонал	амбулатория (в том числе врачебная), расположенная в сельской местности; фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности
Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, в том числе заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник	территориальные участки городских поликлиник (в том числе детских), поликлинических отделений (в том числе детских), кабинет врача-педиатра участкового
Медицинские сестры участковые терапевтических и педиатрических территориальных участков	
Фельдшер	врачебная амбулатория; фельдшерско-акушерский пункт
Врач общей практики (семейный врач), медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	терапевтический и педиатрический участки в поликлиниках (поликлинических отделениях)

**Согласовано:**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
Л.П.Никитина

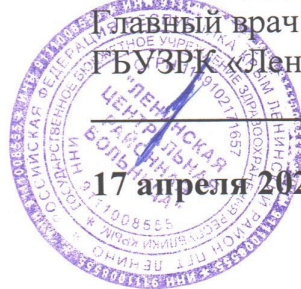


Приложение № 11  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



**Перечень структурных подразделений и должностей работников,  
занятых на работах в ночное время**

Структурное подразделение	Должность
<b>35% оклада (должностного оклада)</b>	
1.Инфекционное отделение	Медицинская сестра палатная (постовая)
2.Акушерско-гинекологическое отделение	
3.Неврологическое отделение	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
4.Педиатрическое отделение	
5.Терапевтическое отделение	
6.Отделение паллиативной медицинской помощи	Акушерка (акушер)
7. Терапевтическое отделение №2	
8. Приемное отделение	Врач-терапевт
9.Клинико-диагностическая лаборатория	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)
10.Хозяйственная служба	Лифтёр
	Сторож (вахтер)
11.Гараж	Водитель автомобиля
<b>50% оклада (должностного оклада)</b>	
1.Приёмное отделение	Врач приемного отделения
	Врач-педиатр
	Врач-акушер-гинеколог
	Медицинская сестра приемного отделения
	Санитарка, санитар
2.Хирургическое отделение	Врач-хирург
	Медицинская сестра палатная (постовая)

	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
3.Операционный блок	Операционная медицинская сестра Санитарка
4. Отделение анестезиологии и реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог
	Медицинская сестра-анестезист
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Л.П.Никитина



Приложение № 12  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А. Лаптева

17 апреля 2026г.



### **Перечень**

**структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014г. №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций)»**

1. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных в отделениях (кабинетах) учреждения, которые предназначены для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных размере 60 процентов от оклада (должностного оклада):

Инфекционный кабинет: врач-инфекционист, медицинская сестра

Инфекционное отделение: врач-инфекционист, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка

2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада):

Психиатрический кабинет: врач-психиатр, врач-психиатр участковый, врач-психиатр детский участковый, медицинская сестра участковая, санитарка

Психо-наркологический кабинет: Врач-психиатр-нарколог участковый, медицинская сестра участковая, санитарка

3. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада):

Противотуберкулезный кабинет: врач-фтизиатр, медицинская сестра, санитарка.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Л.П.Никитина



Приложение № 13  
к Коллективному договору Государственного  
бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная больница»  
на 2026-2028 годы



## **Положение**

### **о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»**

#### **1. Общие положения**

1.1 Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат (далее – Положение) работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» (далее Учреждения), разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 № 368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 года № 421 «Об утверждении «Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью формирования единых подходов установления выплат стимулирующего характера, определения их размеров и порядка установления.

Источником средств на оплату труда работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» служит фонд заработной платы, сформированный из средств бюджетов финансируемых за счет бюджета Республики Крым, Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым и средств полученных от платных медицинских услуг в пределах планового фонда оплаты труда на отчетный год.

## 2. Порядок и условия начисления стимулирующих выплат.

2.1 Основная (гарантированная) заработная плата работников начисляется в соответствии с нормативными документами по оплате труда работников учреждений здравоохранения.

2.2 Выплаты, предоставляемые в соответствии с настоящим Положением, являются стимулирующими выплатами и носят дополнительный характер, не отменяют ранее установленные компенсационные и стимулирующие выплаты отдельным категориям работников. Источником финансирования выплат стимулирующего характера является экономия фонда оплаты труда по структурным подразделениям учреждения.

2.3 Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются в целях доведения уровня средней заработной платы по категориям работников учреждения до уровня средней заработной платы работников Российской Федерации по соответствующим категориям работников.

Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат.

2.4 К дополнительным стимулирующим выплатам относятся:

2.4.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.4.2 Премияльные выплаты по итогам работы:

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

2.5 Надбавка за интенсивность труда выплачивается за фактически отработанное время при условии обеспечения выплат гарантированной части заработной платы работникам учреждения. Измеряется надбавка в персональном коэффициенте (ПК). 1ПК равен одному должностному окладу. Персональный коэффициент не может превышать 3ПК.

Надбавка за интенсивность труда работникам устанавливается на зависимо от наличия экономии фонда оплаты труда. Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения не устанавливается при наличии кредиторской задолженности.

2.6 Премия за высокие результаты работы, премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждается приказом главного врача по учреждению с учетом специфики их деятельности и согласовывается с Профсоюзной организацией

ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ». Начисляется при выполнении плановых показателей:

- в амбулаторно-поликлинической службе по занимаемой должности и в общем по подразделению не менее 90%

- в стационаре в общем по подразделению не менее 90%

- привлеченные структурные подразделения (не приносящие доход) в общем по учреждению не менее 90%

Премия за высокие результаты работы начисляется при

2.7 Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливаются из расчета не более одного должностного оклада суммарно за каждый фактически отработанный месяц.

Премияльные выплаты устанавливаются также к профессиональным и государственным праздникам, предусмотренным законодательством РФ (например, за наличие Почетных званий и наград Российской Федерации, Республики Крым, Автономной Республики Крым, Украины, СССР и союзных республик СССР, а также получения Благодарности, Почетной грамоты и др.). Учитывается выполнение количественных и качественных показателей, условий стандартов оказания услуг.

К премии по итогам работы за месяц относятся стимулирующие выплаты:

- за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения;

- за проведение диспансеризации оценки репродуктивного здоровья взрослого населения;

- за проведение медицинских профилактических осмотров несовершеннолетних, дополнительной диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, а также детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью;

- за оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара;

- за оказание медицинской помощи в неотложной форме.

Данные положения утверждаются руководителем учреждения и являются приложениями к данному Коллективному договору.

2.8 Для определения размера дополнительных стимулирующих выплат приказом по учреждению, создается комиссия из двух уровней:

1 уровень - структурное подразделение – формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, профгруппорг. Комиссия оценивает выполнение показателей эффективности работников структурного подразделения. Оформляет решение комиссии протоколом. Знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы. Протоколы передаются в экономический отдел для определения суммы стимулирующих выплат в виде премии за высокие результаты работы по каждому сотруднику.

2 уровень - центральная комиссия Учреждения – формируется из 5 и более человек (руководитель, его заместители, экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профсоюзного комитета и др.). Комиссия распределяет средства для стимулирования работников в целом по учреждению. Рассматривает спорные вопросы от работников, по оценке выполнения работы.

Имеет право изменять по объективным причинам установленные баллы и ПК комиссией первого уровня и руководителей структурными подразделениями. Члены комиссий имеют право вносить дополнительные предложения на стимулирование работников, не поданных руководителями структурных подразделений. Определяет размер стимулирующих выплат (надбавок и премий) заместителям главного врача и главному бухгалтеру. Оформляет Протокол и приказ о распределении стимулирующих выплат.

2.9 Для распределения премии за высокие результаты работы руководители структурных подразделений осуществляют учёт выполнения критериев оценки работников (приложение 1) в разрезе групп персонала (врачи, средний и младший медицинский персонал, прочий персонал), на основании которого оформляются протоколы распределения стимулирующих выплат (для п. 2.6 и п.2.7) за отчётный период (таблица 1) который подается на рассмотрение в Центральную комиссию.

Таблица 1

Протокол комиссии по стимулирующим выплатам за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
по \_\_\_\_\_  
структурному подразделению

№п/п	ФИО	Должность	кол-во отработанных дней	Баллы	Подпись
------	-----	-----------	--------------------------	-------	---------

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждений и их руководителей характеризуют основную деятельность учреждения, определенную уставом учреждения, достижение показателей экономической эффективности деятельности учреждения, выполнение плановых показателей.

2.10. В целях привлечения медицинских работников на работу в учреждение, оказывающие первичную медико-санитарную помощь, в том числе специализированную, медицинскую помощь, устанавливается выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям.

Выплата, относится к выплатам стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяются к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием, устанавливаются Советом министров Республики Крым. (Постановление Совета министров Республики Крым от 09.02.2018 N 64)

2.11. В целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми медицинскими работниками профессиональных знаний и навыков устанавливается надбавка за наставничество медицинским работникам за работу по непосредственному руководству профессиональной деятельностью молодого специалиста и осуществляющему функцию наставника. Порядок и условия определяются в Положении №20 к Коллективному договору.

### 3. Механизм распределения премии за высокие результаты работы

Распределение стимулирующих выплат конкретным работникам могут быть как в процентном отношении, так и на основе балльной оценки.

3.1 Определяется фонд стимулирующих выплат (ФСВ) по учреждению и всем структурным подразделениям:

$ФСВ = \text{Норм } 211 - \text{Факт } 211$ , где

Норм 211 – сумма средств, заработанная в отчётном периоде, и предназначенная на выплату заработной платы по коду бюджетной классификации 211.

Факт 211 – фактические расходы на оплату труда работников в отчётном периоде по КБК 211 согласно табелей рабочего времени.

3.1.2 Производятся начисления согласно п 4.2.1 - 4.2.5

3.1.3 Определяется фонд для начисления премии за высокие результаты работы согласно критериев

$ФК = ФСВ - \text{СТ.перв.}$ , где

ФК – фонд по критериям

СТ.перв – стимулирующие выплаты согласно п 3.1.2.

3.1.4 Определяется фонд стимулирующих выплат по каждой категории персонала (врачи, средний, младший, прочий) исходя из удельного веса фонда заработной платы каждой категории в структуре тарификационного фонда оплаты труда подразделения (ФСВ персонала).

3.1.5 Определяется суммарное количество баллов по каждой категории (СУМ Б) на основании показателей и критериев оценки деятельности категорий работников.

3.1.6 Определяется стоимость одного балла:

$С1Б = \text{ФСВ персонала} / \text{СУМБ}$ ,

Базовая (первоначальная) стоимость одного балла составляет – 100,00руб.

Фонд стимулирующих выплат делится на суммарное количество баллов.

3.1.7 Определяется величина стимулирующей выплаты по каждому работнику (ВСВ 1 чел) с учётом количества набранных баллов этим работником (КНБ 1 чел):

$ВСВ \text{ 1 чел} = С1Б * \text{КНБ 1 чел}$

3.1.8 Производится корректировка величины стимулирующей выплаты по каждому работнику пропорционально количеству отработанного времени (Т раб) в отчётном периоде:

$КВСВ \text{ 1 чел} = ВСВ \text{ 1 чел} / \text{норма Т раб} * \text{факт Т раб}$

3.2 Ответственность за достоверность информации возлагается на руководителя структурного подразделения.

3.3 Выплата устанавливается персонально в отношении конкретного работника.

3.4 Премия за высокие результаты работы начисляется при выполнении государственного задания пропорционально фактически отработанному времени как по основной должности, так и по совместительству и на доплаты за вакантную должность.

3.5 Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок работников при исчислении его для оплаты отпуска, назначений пенсий, пособий и во всех других случаях, предусмотренных законодательством.

3.6 Руководитель учреждения имеет право вынести на заседание Центральной комиссии предложение о снижении размера или лишении работника стимулирующей выплаты полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, оформив приказом, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
  - нарушение штатной, финансовой дисциплины;
  - предоставление недостоверной информации;
  - невыполнение инструкций по охране труда, правил по технике безопасности, нормативной документации по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
  - нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
  - несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.
- в случае порчи имущества учреждения, если виновный в порчи имущества не установлен, сумма причиненного ущерба снимается со всего структурного подразделения.

3.7 Руководитель структурного подразделения, в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизм оценки их достижений, которые отражены в утвержденном Положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

3.8 Руководитель структурного подразделения, обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы подразделения и размерах дополнительных выплат работникам.

#### **4. Размер дополнительных стимулирующих выплат**

4.1. Размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении от должностного оклада (оклада), так и в абсолютном выражении.

4.2 Премирование, предусмотренное действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым единоразово за счет средств учреждения (все источники финансирования):

-работников, при присвоении почетных званий «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный ...», награжденных медалью «Замужество и доблесть», медалью «За доблестный труд», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», «За милосердие имени Даши Севастопольской» в размере 20000 (двадцати тысяч) рублей;

-работников, награжденных Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Крым в размере врачам 12000 (двенадцать тысяч) рублей, остальным работникам учреждения при расчете заработной платы на 7000 (семь тысяч) рублей установленного сумми выше МРОТ;;

-работников, награжденных Почетной грамотой Администрации района, Почетной грамотой Районного совета, Почетной грамотой ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в размере врачам 8000 (восемь тысяч) рублей, остальным работникам

учреждения при расчете заработной платы на 5000 рублей выше суммы установленного МРОТ.

Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, к итоговому размеру премии за высокие результаты работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда устанавливать:

5 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание Автономной Республики Крым, Республики Крым, наименование которого начинается со слова «Заслуженный»;

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, наименование которого начинается со слова «Заслуженный»;

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук;

20 процентов - за ученую степень доктора наук.

Выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.3 Классность водителям ежемесячно:

4.3.1 Первый класс – 25%

4.3.2 Второй класс – 10%

4.4 Размер выплаты стимулирующего характера может пересматриваться в сторону уменьшения, вплоть до отмены, в зависимости от изменения показателей, за которые была установлена данная выплата.

## **5. Снижение размера стимулирующей выплаты (депремирование)**

5.1 Снижение размера стимулирующей выплаты проводится при наложении на работника дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание накладывается при невыполнении плановых показателей, которые влекут к уменьшению финансирования финансовых средств для учреждения, некачественное оказание медицинской помощи, которое повлекло к штрафным санкциям, материальный ущерб учреждению и т.д..

5.2 Виды дисциплинарного взыскания:

5.2.1 Замечание

5.2.2 Выговор

5.1 Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен только в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка и только в отношении стимулирующей выплаты, начисленной за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

5.2 Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.3 Снижение размера стимулирующей выплаты производится только в месяце наложения дисциплинарного взыскания и не распространяется на другие расчетные периоды.

5.4 Работник обязан быть уведомлен о снижении размера стимулирующей выплаты и его основаниях в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня до даты выплаты заработной платы.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

**Показатели и критерии  
оценки качества деятельности заведующего информационно-аналитического отдела**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации.	Наличие Отсутствия	10 0
3	Своевременный и качественный сбор, обработка и предоставление учетно-отчетной информации сведений. Анализ деятельности с предоставлением сведений руководству. Качественный своевременный анализ МЭЭ и МЭК	Выполнение Невыполнение	10 0
4	Наличие актов, предписаний, замечаний вышестоящих органов, обоснованных жалоб врачей и пациентов по вопросам передачи информации	Наличие Отсутствия	10 0
5	Аналитическая, контрольная и консультативная работа с заведующими отделениями и врачами	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Своевременное, качественное формирование реестров счетов ОМС	Выполнение Невыполнение	5 0
7	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед) и других программных продуктов	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующих отделениями (хирургическое, акушерское физиологическое, гинекологическое)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции	Наличие Отсутствия	10 0
3	Оперативная активность	50% и более Менее 50%	5 0
3	Гнойно-септические осложнения после плановых операций и родов	Отсутствие Наличие	10 0
4	Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи Контроль за своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Наличие Отсутствия	5 0

5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед)	Наличие От- сутствие	5 0
7	Контроль за проведением санитарно-просветительной работой	Наличие От- сутствие	5 0
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил ТБ и инструкций ОТ	Наличие От- сутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 55 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

### Показатели и критерии

#### оценки качества деятельности заведующих поликлиниками амбулаториями, кабинетами

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции. Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи	Наличие От- сутствие	5 0
3	Контроль за санитарно-просветительной работой	Наличие От- сутствие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Наличие От- сутствие	5 0
5	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед), электронных листов нетрудоспособности	Отсутствие Наличие	5 0
6	Контроль выполнением плана по иммунизации населения	Более 95% и более Отсутствие	10 0
7	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	40% и более Менее	10 0
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил ТБ и инструкций ОТ	Наличие От- сутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующих отделениями

(терапевтическое, педиатрическое, инфекционное, неврологическое)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции. Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи	Наличие От- сутствие	10 0
3	Контроль за своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению. Расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов	Наличие От- сутствие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Наличие От- сутствие	10 0
5	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед), электронных листов нетрудоспособности	Отсутствие Наличие	5 0
6	Госпитализация непрофильных больных	Отсутствие Наличие	5 0
7	Контроль за санитарно-просветительной работой	Наличие От- сутствие	5 0
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил ТБ и инструкций ОТ	Наличие От- сутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 55 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности районных специалистов**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Проведение анализа работы по профилю	Выполнение Невыполнение	10 0
2	Контроль за выполнением плановых показателей специалистами в целом по профилю	Выполнение (более 90%) Невыполнение	10 0
3	Выезда в структурные подразделения учреждения, подтвержденные отчетами сданными в ИАОМС	Наличие От- сутствие	5 0
4	Организация санитарно - просветительной работы (проведение семинаров, лекций- онлайн)	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 30 баллов</b>			

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врачей  
(терапевтическое, педиатрическое, инфекционное, неврологическое )**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции. Соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи	Наличие От- сутствие	10 0
3	Своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению. Расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов	Наличие От- сутствие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Наличие От- сутствие	10 0
5	Своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед), электронных листов нетрудоспособности	Отсутствие Наличие	5 0
6	Госпитализация непрофильных больных	Отсутствие Наличие	5 0
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил ТБ и инструкций ОТ	Наличие От- сутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии  
оценки качества деятельности заведующего отделением анестезиологии и реанимации**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации	Наличие Отсут- ствие	15 0
3	Отсутствие ятрогенных осложнений, осложнений связанных с анестезией	Отсутствие Наличие	5 0
4	Контроль за исполнением операционного плана по больнице	Наличие Отсут- ствие	5 0
5	Контроль за осмотром пациентов перед операцией	Наличие Отсут- ствие	5 0
6	Контроль исправности, правильности и эффективности эксплуатации, сохранности медицинского оборудования,	Наличие Отсут- ствие	5 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
8	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед)	Наличие Отсут- ствие	10 0
<b>Итого максимальное количество 55 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

### Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующего КДЛ

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации	Наличие Отсутствие	10 0
3	Ошибки в лабораторных исследованиях, приведшие к диагностическим трудностям и неадекватному лечению	Отсутствие Наличие	10 0
4	Контроль за проведением внутрилабораторного и внешнего контроля качества	Осуществляется Не осуществляется	10 0
5	Контроль исправности, правильности и эффективности эксплуатации, сохранности медицинского оборудования,	Наличие Отсутствие	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
7	Анализ работы клинико-диагностической службы, расчет общей нагрузки в лаборатории и индивидуальной нагрузки сотрудников	Наличие Отсутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача патологоанатомического отделения

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Своевременное и качественное оформление документации отделения	Выполнение Невыполнение	10 0
3	Работа в КИЛИ, работа с сотрудниками отделений по анализу случаев смерти	Ведется Не ведется	10 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и/или пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	5 0
5	Дефекты оформления медицинской документации о смерти, своевременное проведение гистологии	Отсутствие Наличие	10 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	5 0
7	Своевременное и достоверное предоставление отчетов, заявок на расходные материалы и ремонт медицинской техники	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующего ФТО**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации	Наличие Отсутствие	20 0
3	Своевременное и достоверное предоставление отчетов, заявок на расходные материалы и ремонт медицинской техники	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Контроль исправности, правильности и эффективности эксплуатации, сохранности медицинского оборудования,	Наличие Отсутствие	5 0
5	Соблюдение инструкций по использованию физиотерапевтических аппаратов и методик физиотерапевтического лечения	Соблюдение Несоблюдение	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
7	Контроль заведением электронной базы протоколов, своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед)	Наличие Отсутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии  
оценки качества деятельности заведующего отделения медицинской диагностики**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации	Наличие Отсутствие	10 0
3	Своевременное и достоверное предоставление отчетов, заявок на расходные материалы и ремонт медицинской техники	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Контроль исправности, правильности и эффективности эксплуатации, сохранности медицинского оборудования,	Наличие Отсутствие	5 0
5	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами. Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведшие к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Наличие действующих разрешительных документов на кабинеты и аппараты	Наличие Отсутствие	5 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие	5

		Наличие	0
8	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед)	Наличие	10
		Отсутствие	0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача-методиста, врача-статистика

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Соблюдение сроков исполнения и предоставления отчетности	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
2	Дефекты в статистической отчетности	Отсутствие	15
		Наличие	0
3	Своевременный и качественный сбор, обработка и предоставление учетно-отчетной информации и сведений. Анализ деятельности с предоставлением сведений руководству	Выполнение	5
		Невыполнение	0
4	Наличие актов, предписаний, замечаний вышестоящих органов, обоснованных жалоб врачей и пациентов по вопросам передачи информации	Отсутствие	5
		Наличие	0
5	Своевременное и правильное ведением единой медицинской информационной системы (Промед) и других программных продуктов	Выполнение	10
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующего стоматологического отделения

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, Доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции	Наличие	15
		Отсутствие	0
3	Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи	Наличие	5
		Отсутствие	0
4	Контроль за выполнением плана индивидуальной нагрузки, выполнения гос. задания	Выполнение	10
		Невыполнение	0
5	Контроль за своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Наличие	5
		Отсутствие	0
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие	5
		Наличие	0
7	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины и ТБ на рабочих местах	Наличие	5
		Отсутствие	0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача -стоматолога**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие Наличие	10 0
2	Показатель возврата на долечивания и перелечивание	Наличие Отсутствие	0 5
3	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение Несоблюдение	5 0
4	Выполнения плана индивидуальной нагрузки, выполнения гос.задания	Выполнение Невыполнение	10 0
5	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие Наличие	5 0
6	Осложнения от медицинской манипуляции, обусловленные работой мед.персонала	Отсутствие Наличие	5 0
7	Соблюдение сан.-эпид.режима и ТБ на рабочих местах	Соблюдение Несоблюдение	5 0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача поликлиники (врач-акушер-гинеколог, врач-хирург, врач-уролог, врач-ортопед-травматолог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие Наличие	5 0
2	Оперативная активность	Врачи выс.кат Врачи 1 кат Врачи 2 кат	10 6 3
3	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение Несоблюдение	5 0
4	Соблюдение профильной госпитализации	Соблюдение Несоблюдение	5 0
5	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие Наличие	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
7	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	10 0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача поликлиники (врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач-невролог, врач-дерматовенеролог, врач-инфекционист, врач-онколог, врач-гастроэнтеролог)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие	15
		Наличие	0
2	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
3	Соблюдение профильной госпитализации	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
4	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие	5
		Наличие	0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение	10
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача стационарного отделения хирургического профиля**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие	10
		Наличие	0
2	Оперативная активность	60% и более	5
		45%-60%	2
		Менее 45%	0
3	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
4	Соблюдение профильной госпитализации	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
5	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению. Расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие	5
		Наличие	0
7	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед), ведение электронных листов нетрудоспособности	Выполнение	10
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача анестезиолога-реаниматолога  
(отделение анестезиологии и реанимации)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	5 0
2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие Наличие	10 0
3	Своевременное оказание помощи, участие при проведении диагностических манипуляций	Своевременное Несвоевременное	5 0
4	Отсутствие ятрогенных осложнений, осложнений связанных с анестезией	Отсутствие Наличие	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	10 0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача поликлиники  
(врача-оп(см), врача-терапевта участкового)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие Наличие	7 0
2	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение Несоблюдение	5 0
3	Соблюдение профильной госпитализации	Соблюдение Несоблюдение	5 0
4	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие Наличие	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Охват флюорографическим обследованием прикрепленного населения	90% и более Менее 90%	5 0
7	Объём и качество профилактической работы с прикрепленным населением (диспансеризация взрослого населения, профилактические медицинские осмотры, проведение диспансеризации детей первого года жизни)	90% и более Менее 90%	5 0
8	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	8 0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача поликлиники (врача- педиатра участкового)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие Наличие	7 0
2	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение Несоблюдение	5 0
3	Соблюдение профильной госпитализации	Соблюдение Несоблюдение	5 0
4	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие Наличие	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Охват профилактическим обследованием прикрепленного детского населения на выявление туберкулеза (детей – р. Манту, подростков - ФГ соответствующих декретированных возрастов)	90% и более Менее 90%	5 0
7	Объём и качество профилактической работы с прикрепленным населением (диспансеризация взрослого населения, профилактические медицинские осмотры, проведение диспансеризации детей первого года жизни)	90% и более Менее 90%	5 0
8	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	8 0
<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача поликлиники (врача-педиатра районного)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Контроль за оформлением медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие Наличие	7 0
2	Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение Несоблюдение	5 0
3	Контроль за соблюдением профильной госпитализации	Соблюдение Несоблюдение	5 0
4	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие Наличие	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Контроль охвата профилактическим обследованием прикрепленного детского населения на выявление туберкулеза (детей – р. Манту, подростков - ФГ соответствующих декретированных возрастов)	90% и более Менее 90%	5 0
7	Контроль охвата объемов и качество профилактической работы с прикрепленным населением (диспансеризация взрослого населения, профилактические медицинские осмотры, проведение диспансеризации детей первого года жизни)	90% и более Менее 90%	5 0
8	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	8 0

	<b>Итого максимальное количество 45 баллов</b>
--	--

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача КДЛ (биолога)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие	5
		Наличие	0
3	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, неполное исследование, приведшее к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению.	Отсутствие	5
		Наличие	0
4	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
5	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Обработка контрольного материала, построение контрольных карт. Проведение внутри лабораторного и внешнего контроля качества. Калибровка аппаратуры	Выполнение	10
		Невыполнение	0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования	Выполнение	5
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача патологоанатомического отделения

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Отсутствие нарушений сроков просмотра биопсий с качественным макроскопическим и микроскопическим описанием патологического процесса	Отсутствие	5
		Наличие	0
3	Отсутствие нарушений сроков написания протоколов вскрытия, оформления секционного случая	Отсутствие	5
		Наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и/или пациентов и их законных представителей	Отсутствие	5
		Наличие	0
5	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие	15
		Наличие	0
6	Отсутствие нарушений правил техники безопасности при работе с биологическим материалом	Отсутствие	5
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача отделения медицинской диагностики

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
-------	------------	----------	--------------

1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	5 0
2	Дефекты оформления медицинской документации Ошибки в заключениях и протоколах исследований, неполное исследование, приведшее к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению.	Отсутствие Наличие	10 0
3	Доля сложных (трудоемких, высокотехнологичных) исследований, процедур	Свыше 20% 10-20% Менее 10%	5 2 0
4	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами.	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	5 0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача УЗД

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	5 0
2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие Наличие	10 0
3	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, неполное исследование, приведшее к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению.	Отсутствие Наличие	5 0
4	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами.	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	5 0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности врача-эндоскописта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации.	Выполнение Невыполнение	5 0

2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие Наличие	5 0
3	Проведение сложных технологичных исследований, применение новых методик, взятие биопсий (оперативная активность)	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами. Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведшие к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Отсутствие осложнений	Отсутствие Наличие	5 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
8	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед)	Наличие Отсутствие	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача терапевтического профиля  
(врач функциональной диагностики)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие Наличие	10 0
2	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение Несоблюдение	5 0
3	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами. Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведшие к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие Наличие	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0
6	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	10 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врача-эпидемиолога**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по санитарно-эпидемиологическому режиму и инфекционной безопасности	Наличие Отсутствие	5 0
2	Разработка и осуществление комплекса противоэпидемических мероприятий при возникновении случаев внутрибольничных инфекцион-	Наличие Отсутствие	5 0

	ных заболеваний		
3	Проведение производственного контроля: лабораторно-инструментальные исследования, соблюдение сан.эпид. режима, сан.гигиеническое обучение.	Наличие Отсутствие	5 0
4	Наличие обоснованных жалоб пациентов и их родственников по вопросам санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Отсутствие Наличие	5 0
5	Случаи внутрибольничной инфекции	Отсутствие Наличие	5 0
6	Наличие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов	Отсутствие Наличие	5 0
7	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения	Выполнение Невыполнение	5 0
8	Своевременный и качественный сбор, обработка и представление учетно-отчетной информации, справок, сведений и т.п.	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности провизора

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты в оформлении документации. Своевременное предоставление учетной и отчетной документации.	Отсутствие Наличие	5 0
2	Эффективная работа с аптечным ассортиментом (отсутствие дефектуры по ЖНВЛП, отсутствие затоваривания неходовыми позициями, отсутствие товара истекающим сроком годности)	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Наличие замечаний по результатам проверок, актов, предписаний	Отсутствие Наличие	5 0
4	Своевременность и достоверность предоставления заявок на специфические лекарственные средства.	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Обоснованные жалобы от врачей и старших медсестер. Нарушение норм этики и деонтологии.	Отсутствие Наличие	5 0
6	Исполнительская дисциплина, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	Наличие Отсутствие	5 0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования	Выполнение Невыполнение	5 0
8	Соблюдение условий хранения и транспортировки лекарственных средств и медицинских изделий согласно нормативным документам	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности главной медицинской сестры

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по организации работы среднего и младшего медицинского персонала и доведение до сведения работников	Наличие Отсутствие	4 0
2	Контроль выписки, хранения и эффективного использования лекарственных средств и расходных материалов в подразде-	Наличие	4

	лениях	Отсутствие	0
3	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по санитарно-эпидемиологическому режиму инфекционной безопасности средним и младшим медицинским персоналом	Наличие Отсутствие	4 0
4	Наличие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов по вопросам, входящим в компетенцию главной медицинской сестры	Отсутствие Наличие	4 0
5	Наличие обоснованных жалоб пациентов и их родственников по вопросам работы среднего и младшего медицинского персонала, соблюдения этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	4 0
6	Организация и проведение совещаний, конференций, школ, семинаров, конкурсов (среднего и младшего медицинского персонала)	Выполнение Невыполнение	4 0
7	Своевременный и качественный сбор, обработка и представление информации, справок, сведений и т.п.	Выполнение Невыполнение	4 0
8	Контроль за исполнительской дисциплиной, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, этики и деонтологии	Выполнение Невыполнение	4 0
9	Организация переподготовки и повышения квалификации среднего и младшего медицинского персонала	Выполнение Невыполнение	4 0
10	Организация и контроль работы с наркотическими средствами и психотропными веществами	Наличие Отсутствие	4 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей медицинской сестры (фельдшера, фельдшера-лаборанта)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Качественное и своевременное оформление и ведение медицинской документации, ведение журналов, табелей, графиков и др.	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Соблюдение правил получения, хранения и учета лекарственных средств, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения и контроль рационального использования медикаментов, расходного материала и т.д.	Соблюдение Несоблюдение	6 0
3	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического, лечебно-охранительного режимов, правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
4	Контроль за своевременное исполнение врачебных назначений	Соблюдение Несоблюдение	5 0
5	Проведение методических и организационных мероприятий со средним и младшим медперсоналом, соблюдение этики и деонтологии	Выполнение Невыполнение	3 0
6	Контроль за правильной и эффективной эксплуатацией, сохранностью медицинского оборудования.	Соблюдение Несоблюдение	5 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
<b>Итого максимальное количество 30 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
старшей медицинской сестры приемного отделения**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Качественное и своевременное оформление и ведение медицинской документации, ведение журналов, таблиц, графиков и др.	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Соблюдение правил получения, хранения и учета лекарственных средств, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения и контроль рационального использования медикаментов, расходного материала и т.д.	Соблюдение Несоблюдение	6 0
3	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режимов, правил техники безопасности и пожарной безопасности	Наличие Отсутствие	3 0
4	Контроль за своевременным исполнением врачебных назначений	Наличие Отсутствие	5 0
5	Проведение методических и организационных мероприятий со средним и младшим медперсоналом, соблюдение этики и деонтологии	Выполнение Невыполнение	3 0
6	Контроль за правильной и эффективной эксплуатацией, сохранностью медицинского оборудования.	Наличие Отсутствие	5 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
<b>Итого максимальное количество 30 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
медицинского регистратора приемного отделения**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение регламента работы. Выдача справочной информации о больных, информации о порядке работы учреждения, о времени и месте приема врачей. Качество работы с пациентами	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Своевременность вызова консультантов в отделения стационара. Качество учета консультативной работы специалистов.	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Качество оформления документации, пропусков	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	5 0
<b>Итого максимальное количество 25 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
медицинской сестры приемного отделения**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение правил получения, хранения и учета лекарственных средств, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	4 0
3	Качественное и своевременное выполнение врачебных назначений, оформление и ведение медицинской документации	Выполнение Невыполнение	4 0

4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	4 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	4 0
6	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	4 0
<b>Итого максимальное количество 25 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Инструктора по гигиеническому воспитанию**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	3 0
2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	2 0
3	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, соблюдение правил внутреннего распорядка трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Организация и контроль санитарно – просветительной работы. Ведение соответствующей документации	Выполнение Невыполнение	10 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Медицинского статистика, медицинского регистратора информационно-аналитического отдела**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Своевременный и качественный сбор, обработка и предоставление учетно-отчетной информации	Выполнение Невыполнение	3 0
2	Соблюдение сроков предоставления статистических материалов	Соблюдение Несоблюдение	3 0
3	Правильное ведение картотеки архива, своевременная подготовка к архивированию и выдача архивных документов	Выполнение Невыполнение	3 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
6	Своевременное и правильное ведением единой медицинской информационной системы (Промед) и других программных продуктов	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
медицинской сестры (амбулаторно-поликлинических подразделений)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
----------	------------	----------	------------------

1	Качественное и своевременное выполнение врачебных назначений, оформление и ведение медицинской документации	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
3	Систематическое повышение уровня своей профессиональной квалификации	Выполнение Невыполнение	3 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
6	Проведение санитарно-просветительной работы	Выполнение Невыполнение	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры (стерилизационного отделения)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение правил получения, хранения и учета лекарственных средств, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
3	Систематическое повышение уровня своей профессиональной квалификации	Выполнение Невыполнение	3 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения	Отсутствие Наличие	3 0
6	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования	Выполнение Невыполнение	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры (стационар)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение правил получения, хранения и учета лекарственных средств, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	4 0
3	Качественное и своевременное выполнение врачебных назначений, оформление и ведение медицинской документации.	Выполнение Невыполнение	4 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
6	Систематическое повышение уровня своей профессиональной квалификации	Выполнение Невыполнение	3 0
7	Отсутствие ятрогенных осложнений	Отсутствие	3

		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 25 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
медицинской сестры кабинета выдачи листов нетрудоспособности**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение правил получения, хранения и учета бланков строгой ответственности	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Качественное и своевременное оформление и ведение медицинской документации	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	2 0
4	Своевременное выполнение приказов, устных и письменных распоряжений администрации, соблюдение правил внутреннего распорядка трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	3 0
5	Своевременное и правильное ведением единой медицинской информационной системы (Промед) и других программных продуктов	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности среднего медицинского персонала КДЛ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	2 0
2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие Наличие	3 0
3	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, неполное исследование, приведшее к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению.	Отсутствие Наличие	3 0
4	Качество и своевременность выполнения исследований, назначенных лечащими врачами.	Выполнение Невыполнение	3 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	2 0
6	Проведение внутрилабораторного и внешнего контроля качества	Выполнение Невыполнение	3 0
7	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
8	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	2 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности  
среднего медицинского персонала патологоанатомического отделения**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
-------	------------	----------	--------------

1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	2 0
2	Своевременное и полное выполнение врачебных назначений.	Выполнение Невыполнение	4 0
3	Соблюдение правил работы с биологическим материалом и расходными материалами	Соблюдение Несоблюдение	3 0
4	Соблюдение санитарно – эпидемического режима	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Отсутствие дефектов оформления документации	Отсутствие Наличие	4 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	2 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности медицинского регистратора

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие Наличие	2 0
2	Соблюдение регламента работы. Выдача справочной информации.	Соблюдение Несоблюдение	3 0
3	Отсутствие дефектов оформления документации	Отсутствие Наличие	5 0
4	Своевременность пополнения запаса чистых бланков медицинских документов, качество их формирования и оформления.	Выполнение Невыполнение	4 0
5	Соблюдение норм медицинской этики, деонтологии, принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры по физиотерапии, по массажу, инструктора ЛФК

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение инструкций по использованию тренажеров, физиотерапевтических аппаратов и методик физиотерапевтического лечения, методик по лечебной физкультуре и мануальной терапии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0

3	Качественное и своевременное выполнение врачебных назначений, оформление и ведение медицинской документации	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
6	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала отделения медицинской диагностики

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение правил получения, хранения и учета лекарственных средств, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения	Соблюдение Несоблюдение	4 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
3	Качественное и своевременное выполнение врачебных назначений, оформление и ведение медицинской документации	Выполнение Невыполнение	4 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	2 0
5	Отсутствие осложнений при проведении манипуляций, исследований	Отсутствие Наличие	3 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	2 0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского регистратора

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение регламента работы. Предоставление справочной информации о порядке работы учреждения, о времени и месте приема врачей.	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Дефекты в оформлении и хранении документации	Отсутствие Наличие	7 0
3	Качество работы с пациентами Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
5	Работа в единой медицинской информационной системе (Промед), соблюдение конфиденциальности персональных данных	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности медицинской сестры диетической**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Соблюдение энергетической ценности и химического состава вариантов диет	Соблюдение Несоблюдение	4 0
2	Внутрибольничные инфекции (острые кишечные заболевания), связанные с приемом пищи из пищеблока	Отсутствие Наличие	4 0
3	Своевременность проведения профилактических осмотров работников пищеблока, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение Невыполнение	4 0
4	Обоснованные жалобы на организацию лечебного питания	Отсутствие Наличие	4 0
5	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	4 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности фармацевта**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты в оформлении документации. Своевременное предоставление учетной и отчетной документации.	Выполнение Невыполнение	4 0
2	Эффективная работа с аптечным ассортиментом (отсутствие дефектуры по ЖНВЛП, отсутствие затоваривания неходовыми позициями, отсутствие товара истекающим сроком годности)	Выполнение Невыполнение	4 0
3	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение Невыполнение	4 0
4	Обоснованные жалобы от врачей и старших медсестер. Нарушение норм этики и деонтологии.	Отсутствие Наличие	2 0
5	Исполнительская дисциплина, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение Невыполнение	2 0
6	Соблюдение условий хранения и транспортировки лекарственных средств и медицинских изделий согласно нормативным документам	Выполнение Невыполнение	4 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности фельдшера (акушерки, медицинской сестры) фельдшерско-акушерского пункта**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Качественное и своевременное выполнение врачебных назначений, оформление и ведение медицинской документации	Соблюдение Несоблюдение	3 0
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0

3	Систематическое повышение уровня своей профессиональной квалификации	Выполнение Невыполнение	3 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Соблюдение Несоблюдение	3 0
5	Своевременная подготовка и предоставление отчетов.	Отсутствие Наличие	2 0
6	Охват профилактическими прививками прикрепленного детского населения	90% и более Менее 90%	3 0
7	Проведение санитарно-просветительной работы	Выполнение Невыполнение	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Качественное и своевременное выполнение требуемой работы при минимальном руководстве	Выполнение Невыполнение	3 0
3	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, сотрудников учреждения	Отсутствие Наличие	3 0
5	Соблюдение этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
6	Отсутствие вмененных замечаний руководства отделения	Отсутствие Наличие	3 0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сестры-хозяйки

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Контроль и обеспечение санитарно-эпидемиологического режима	Наличие Отсутствие	5 0
2	Учет и хранение мягкого и твердого инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	Выполнение Невыполнение	3 0
3	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	3 0
5	Соблюдение этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	3 0
6	Своевременность обеспечения отделения бельем, уборочным инвентарем и их сохранность	Выполнение Невыполнение	3 0
<b>Итого максимальное количество 20баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сестры-хозяйки отделения анестезиологии и реанимации**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Контроль и обеспечение санитарно-эпидемиологического режима	Наличие Отсутствие	5 0
2	Учет и хранение мягкого и твердого инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	Выполнение Невыполнение	4 0
3	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	4 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	4 0
5	Соблюдение этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	4 0
6	Своевременность обеспечения отделения бельем, уборочным инвентарем и их сохранность	Выполнение Невыполнение	4 0
<b>Итого максимальное количество 25 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала(приемное отделение, отделение анестезиологии и реанимации)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение Несоблюдение	5 0
2	Качественное и своевременное выполнение требуемой работы при минимальном руководстве	Выполнение Невыполнение	4 0
3	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	4 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	4 0
5	Соблюдение этики и деонтологии	Соблюдение Несоблюдение	4 0
6	Отсутствие вмененных замечаний руководства отделения	Отсутствие Наличие	4 0
<b>Итого максимальное количество 25 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности дезинфектора**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина	Отсутствие Наличие	4 0
2	Своевременная выдача дезинфицирующих растворов по отделениям. Контроль.	Выполнение Невыполнение	4 0
3	Соблюдение санитарно – эпидемического режима	Соблюдение Несоблюдению	4 0

4	Своевременная обработка постельных принадлежностей в дезкамере	Выполнение	4
		Невыполнение	0
5	Своевременная регулярная подача информации врачу - эпидемиологу	Выполнение	4
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности инженера-программиста

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие	5
		Наличие	0
3	Нарушение этики и служебного поведения	Отсутствие	5
		Наличие	0
4	Организация и обеспечение качественной работы локальной сети учреждения, доступа к сети «Интернет» (отсутствие необоснованных простоев оборудования, повлекших за собой нарушения в работе учреждения)	Выполнение	20
		Невыполнение	0
5	Соблюдение правил техники безопасности, электробезопасности и пожарной безопасности	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности юриста-консультанта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие	6
		Наличие	0
2	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Отсутствие	6
		Наличие	0
3	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие	6
		Наличие	0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение	6
		Несоблюдение	0
5	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения и представителей других учреждений	Отсутствие	6
		Наличие	0
6	Своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы учреждения	Выполнение	10
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующего складом, кладовщика**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина	Отсутствие	3
		Наличие	0
2	Контроль и обеспечение санитарно – эпидемического режима	Выполнение	3
		Невыполнение	0
3	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение	2
		Несоблюдение	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	2
		Наличие	0
5	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение	2
		Несоблюдение	0
6	Дефекты оформления учетно-отчетной документации	Отсутствие	4
		Наличие	0
7	Учет и хранение материальных запасов	Выполнение	4
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности машинистки по работе с ОМС**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Отсутствие замечаний руководства подразделения и больницы	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Своевременное и качественное формирование реестров счетов ОМС	Выполнение	10
		Невыполнение	0
3	Отсутствие дефектов оформления документации	Отсутствие	5
		Наличие	0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение	5
		Не соблюдение	0
5	Отсутствие обоснованных жалоб	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
<b>Итого максимальное количество 30 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности менеджера**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Соблюдение сроков исполнения и предоставления ответов на запросы.	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
2	Анализ показателей работы отделения	Выполнение	5
		Невыполнение	0
3	Контроль и ведение документации в соответствии с законодательной базой.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
5	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие	5
		Наличие	0

6	Отсутствие обоснованных жалоб.	Отсутствие	5
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 30 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности экономиста

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Соблюдение сроков исполнения и предоставления отчетности, ответов на запросы.	Соблюдение	10
		Несоблюдение	0
2	Достоверность предоставляемой отчетности и информации	Выполнение	10
		Невыполнение	0
3	Ведение документации в соответствии с законодательной базой.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
5	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Отсутствие обоснованных жалоб.	Отсутствие	5
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера (материального) отдела БУ и отчетности

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Своевременное и полное выполнение заданий главного бухгалтера и его заместителей	Выполнение	6
		Невыполнение	0
2	Ведение первичной документации в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете и отчетности	Выполнение	6
		Невыполнение	0
3	Своевременное проведение отчетности по материально-ответственным лицам в бухгалтерском учете	Выполнение	7
		Невыполнение	0
4	Своевременная сверка с контрагентами в рамках заключенных контрактов.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
5	Соблюдение норм этики и деонтологии, соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение	6
		Не соблюдение	0
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	Отсутствие	10
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
бухгалтера (расчетного) отдела БУ и отчетности**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, баллы
1	Своевременное и полное выполнение заданий главного бухгалтера и его заместителей	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Своевременное предоставление отчетности в ИФНС, ФСС, ПФР и сверка расчетов с контролирующими органами	Выполнение Невыполнение	7 0
3	Своевременное предоставление документов по запросу сотрудников и физических и юридических лиц	Выполнение Невыполнение	10 0
4	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	Отсутствие Наличие	10 0
5	Соблюдение норм этики и деонтологии, соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	3 0
6	Наличие необоснованной дебиторской задолженности	Отсутствие Наличие	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности специалиста по гражданской обороне и ЧС**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие Наличие	5 0
2	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Отсутствие Наличие	7 0
3	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности, проведения предусмотренных видов инструктажа по гражданской обороне, пожарной безопасности	Отсутствие Наличие	8 0
4	Контроль за противопожарными мероприятиями, обеспечение бесперебойного функционирования систем	Наличие Отсутствие	5 0
5	Организация обучения по гражданской обороне, пожарной безопасности	Ведется Не ведется	5 0
6	Организация учений и тренировок по гражданской обороне, пожарной безопасности	Ведется Не ведется	5 0
7	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения и представителей других учреждений	Отсутствие Наличие	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества деятельности специалиста отдела охраны труда**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие Наличие	6 0
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие	10

		Наличие	0
3	Отсутствие случаев производственного травматизма	Отсутствие	6
		Наличие	0
4	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности работниками больницы	Отсутствие	6
		Наличие	0
5	Разработка, внедрение и эффективное использование инструкций по охране труда	Ведется	6
		Не ведется	0
6	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения и представителей других учреждений	Отсутствие	6
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности секретаря - машинистки

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Дефекты ведения документации	Отсутствие	10
		Наличие	0
3	Организация совещаний и приема посетителей	Ведется	5
		Не ведется	0
4	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения распоряжений	Отсутствие	10
		Наличие	0
5	Своевременное ознакомление работников с приказами и распоряжениями	Выполнение	5
		Невыполнение	0
6	Отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения	Отсутствие	5
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности делопроизводителя, заведующего канцелярией

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Дефекты ведения документации	Отсутствие	7
		Наличие	0
3	Своевременная регистрация и исполнение контроля за входящими и исходящими документами, качество их формирования и оформления в электронном виде и на бумажных носителях	Выполнение	8
		Невыполнение	0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
5	Отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения	Отсутствие	5
		Наличие	0

<b>Итого максимальное количество 30 баллов</b>
--

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности профессий рабочих и служащих

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, замечаний руководства.	Отсутствие	3
		Наличие	0
2	Оперативное и качественное выполнение поставленных задач	Выполнение	5
		Невыполнение	0
3	Соблюдение санитарно-эпидемических норм.	Выполнение	3
		Не выполнение	0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Выполнение	3
		Невыполнение	0
5	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение	3
		Невыполнение	0
6	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	3
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности специалиста по закупкам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, замечаний руководства.	Отсутствие	2
		Наличие	0
2	Выполнение работ по осуществлению государственных закупок, анализ и контроль за состоянием и результатами деятельности	Выполнение	10
		Невыполнение	0
3	Регулярная разработка и внесение изменений в план закупок. Размещение его в единой информационной системе	Выполнение	10
		Невыполнение	0
4	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов	Выполнение	6
		Невыполнение	0
5	Подготовка периодической отчётности в установленные сроки	Выполнение	10
		Невыполнение	0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение	2
		Несоблюдение	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности руководителя контрактной службы

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Контроль за отсутствием фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, замечаний руководства.	Наличие	5
		Отсутствие	0
2	Контроль и выполнение работ по осуществлению государственных закупок, анализ и контроль за состоянием и результатами деятельности	Выполнение	10
		Невыполнение	

			0
3	Контроль и регулярная разработка и внесение изменений в план закупок. Размещение его в единой информационной системе	Выполнение Невыполнение	10 0
4	Контроль и обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов	Выполнение Невыполнение	10 0
5	Подготовка периодической отчетности в установленные сроки	Выполнение Невыполнение	10 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	5 0
<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Итоговое решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества инженера по ремонту, инженера-энергетика, специалиста, техника, метролога

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, замечаний руководства. Исполнительская дисциплина	Отсутствие Наличие	5 0
2	Контроль за правильной эксплуатацией оборудования	Наличие Отсутствие	10 0
3	Дефекты оформления документации	Отсутствие Наличие	10 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	5 0
5	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие Наличие	5 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности профессий рабочих и служащих

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, замечаний руководства.	Отсутствие- Наличие	3 0
2	Оперативное и качественное выполнение поставленных задач	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Соблюдение санитарно-эпидемических норм.	Выполнение Не выполнение	3 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Выполнение Невыполнение	3 0
5	Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Выполнение Невыполнение	3 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	3 0

<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>
--

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности начальника гаража, механика

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие фактов нарушения работником правил внутреннего распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений главного врача	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие	8
		Наличие	0
3	Контроль за бесперебойной работой автомобильных средств	Ведется	5
		Не ведется	0
4	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности	Отсутствие	5
		Наличие	0
5	Дефекты ведения документации	Отсутствие	7
		Наличие	0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
7	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения	Отсутствие	5
		Наличие	0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

#### Показатели и критерии оценки качества деятельности заведующего складом, кладовщик

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина	Отсутствие	3
		Наличие	0
2	Контроль и обеспечение санитарно – эпидемического режима	Выполнение	3
		Невыполнение	0
3	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение	2
		Несоблюдение	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	2
		Наличие	0
5	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение	2
		Несоблюдение	0
6	Дефекты оформления учетно-отчетной документации	Отсутствие	4
		Наличие	0
7	Учет и хранение материальных запасов	Выполнение	4
		Невыполнение	0
<b>Итого максимальное количество 20 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества специалиста по кадрам**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Качественное и своевременное заполнение кадровой документации в соответствии с требованиями законодательства РФ, соблюдая процедуру использования, хранения, передачи и обработки информации	Выполнение Невыполнение	10 0
2	Своевременность и полнота внесенной информации с первичной документации в информационную систему (1-С)	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Четкое и своевременное выполнение приказов главного врача и распоряжений начальника отдела	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Ознакомление сотрудников под роспись с локальными нормативными актами (Кол. договор, ПВТР) и изменений к ним, заполнение и ведение журналов ознакомления	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Взаимодействие с зав. отделениями, руководителями структурных подразделений, старшими мед. сестрами в вопросах оформления первичных кадровых документов и сроков их представления	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалиста по кадрам, соблюдение культуры общения с коллегами, персоналом, посетителями	Отсутствие Наличие	5 0
7	Своевременность и полнота оформления трудовых договоров (эфективных контрактов) с учетом профстандартов и дополнительных соглашений к ним	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			<b>40</b>

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

**Показатели и критерии оценки качества специалиста по кадрам**

(специалист по воинскому учету)

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка баллы</b>
1	Качественное и своевременное заполнение кадровой документации в соответствии с требованиями законодательства РФ, соблюдая процедуру использования, хранения, передачи и обработки информации	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Своевременность и полнота внесенной информации с первичной документации в информационную систему, в том числе по воинскому учету (1-С)	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Четкое и своевременное выполнение приказов главного врача и распоряжений начальника отдела	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Ознакомление сотрудников под роспись с локальными нормативными актами (Кол. договор, ПВТР, Положением о воинском учете военнообязанных) и изменений к ним, заполнение и ведение журналов ознакомления	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Взаимодействие с зав. отделениями, руководителями структурных подразделений, старшими мед. сестрами в вопросах оформления первичных кадровых документов и сроков их представления	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Качественное ведение воинского учета и отчетности, своевременная передача сведений об изменениях в учетных данных военнообязанных, забронированных, сверки с РВК	Выполнение Невыполнение	10 0
7	Своевременность и полнота оформления трудовых договоров (эфективных контрактов), дополнительных соглашений к ним с учетом профстандартов.	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

## Показатели и критерии оценки качества специалиста по кадрам

(специалист по работе с кадрами ведущий)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Качественное и своевременное заполнение кадровой документации в соответствии с требованиями законодательства РФ, соблюдая процедуру использования, хранения, передачи и обработки информации	Выполнение Невыполнение	5 0
2	Своевременность и полнота внесенной информации с первичной документации в информационную систему (1-С, «Промед» ФРМР-справочник медперсонала, программу «Парус» и др.) Своевременная передача отчетных данных по защищенному каналу и на бумажном носителе	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Четкое и своевременное выполнение приказов главного врача и распоряжений начальника отдела кадров	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Ознакомление сотрудников под роспись с локальными нормативными актами (Кол. договор, ПВТР) и изменений к ним, заполнение и ведение журналов ознакомления, контроль за правильным и своевременным ведением журналов регистрации приказов всех наименований	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Взаимодействие с зав. отделениями, руководителями структурных подразделений, старшими мед. сестрами в вопросах оформления первичных кадровых документов и сроков их представления, своевременное формирование графиков отпусков	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалиста по кадрам, соблюдение культуры общения с коллегами, персоналом и посетителями	Отсутствие Наличие	5 0
7	Своевременность и полнота оформления трудовых договоров (эффективных контрактов) с учетом профстандартов и дополнительных соглашений к ним, контроль за своевременным их оформлением	Выполнение Невыполнение	5 0
8	Своевременное формирование плана повышения квалификации медперсонала и оформление направлений на учебу согласно графика	Выполнение Невыполнение	5 0
<b>Итого максимальное количество 40 баллов</b>			

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

## Показатели и критерии оценки качества начальника отдела кадров

№п /п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Своевременное выполнение приказов, заданий и распоряжений главного врача (письменных, устных)	Выполнение Невыполнение	10 0
2	Обеспечение надлежащего состояния документации по кадрам в соответствии с требованиями законодательства РФ	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Соблюдение процедуры использования, хранения, передачи и обработки информации и персональных данных сотрудников	Соблюдение Несоблюдение	5 0
4	Определение критерий поиска и подбора персонала, принятия мер по выполнению заявок зав. отделениями по укомплектованию кадрами организуя разработку прогнозов текущей потребности в кадрах и источниках ее удовлетворения на основе изучения рынка труда.	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Осуществление методического руководства кадровой работой в отделениях, структурных подразделениях в части учета, расстановки и использования кадрового ресурса, оказание правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении различного рода правовых документов для кадрового делопроизводства, взаимодействие с зав. отделениями, руководителями структурных подразделений, старшими мед. сестрами в вопросах оформления первичных кадровых документов и сроков их представления, своевре-	Выполнение Невыполнение	5 0

	менное формирование графиков отпусков		
6	Внедрение новых форм и методов работы с персоналом в соответствии с требованиями и перспективами развития кадрового делопроизводства	Выполнение Невыполнение	5 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала и граждан на работу специалиста по кадрам, соблюдение культуры общения с коллегами, персоналом, посетителями	Отсутствие Наличие	5 0
8	Своевременное формирование плана повышения квалификации медперсонала и оформление направлений на учебу согласно графика	Выполнение Невыполнение	5 0
9	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетной документации, информации	Выполнение Невыполнение	5 0
	<b>Итого максимальное количество 50 баллов</b>		

\* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

Приложение № 14  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2029 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



**Т.А. Лаптева**

**17 апреля 2026г.**

## **Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда**

### 1 Общие положения

- 1.1 Положение разработано на основании Приказа Минтруда России от 12.05.2022 N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 N 68624).
- 1.2 Необходимость выдачи молока или замещающих его продуктов подтверждается результатами специальной оценки условий труда.
- 1.3 Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится не позднее даты, следующей за датой внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ) за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, дежурство сверх месячной нормы рабочего времени по графику, работа по совместительству).

- 1.4 В соответствии со статьёй 222 трудового кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
- 1.5 Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от её продолжительности. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается (п.7 прил.2 к Приказу Минтруда № 291н от 12.05.2022г).
- 1.6 Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме предусмотренных таблицей 1), а также выдача молока или равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед. Не допускается выдача молока или равноценных пищевых продуктов за прошедшие смены, не полученных своевременно имеющими на это право работниками, за исключением случаев, когда несвоевременная выдача молока или равноценных пищевых продуктов обусловлена действиями работодателя.

**Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока**

N п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда	Не менее 300 мл в пересчете на жидкость

- 1.7. Порядок выдачи не полученных своевременно вследствие действий работодателя молока или равноценных пищевых продуктов имеющими на это право работниками или возмещения работникам их стоимости устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), либо включается в коллективный договор или в трудовой договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в локальные нормативные акты работодателя или в трудовой договор.
- 1.8. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).
- 1.9 Выдача и употребление молока осуществляется в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями.
- 1.10 Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно.

## **2. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.**

- 2.1 В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или равноценные пищевые продукты по письменным заявлениям работников.
- 2.2. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы Российской Федерации.
- 2.3 Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.
- 2.4 Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок её индексации устанавливаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации или представительного органа. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта.

2.5 Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по Республике Крым.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
\_\_\_\_\_  
И.Е. Никитина



**Приложение № 15**

к Коллективному договору Государственного  
бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная больница»  
на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»



**Г.А.Лаптева**

**17 апреля 2026г.**

**Положение об оказании и распределении денежных средств от  
платных медицинских услуг  
в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики  
Крым "Ленинская центральная районная больница"**

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение о порядке оказания платных услуг Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Республики Крым "Ленинская центральная районная больница" (далее - учреждение) определяет порядок и условия предоставления медицинских и прочих услуг на платной основе, сверх объемов и условий, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 19 декабря 2016 года №1403 «О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов», проживающим на территории Республики Крым, бесплатной медицинской помощи (далее - Программа государственных гарантий).

1.2. Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Законом РФ от 07.02.1992 года № 2300-1 «О защите прав потребителей», Федеральным Законом РФ от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Постановлением Правительства РФ от 11.05.2023 года №736 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», и другими действующими нормативными правовыми актами, регулирующими порядок и условия предоставления услуг на платной основе.

Основной целью организации платных услуг является более полное удовлетворение потребностей населения в различных видах медицинской, оздоровительной, санитарно-противоэпидемической помощи, расширение рынка медицинских и прочих услуг, оказываемых учреждением, а также привлечение дополнительных средств для производственного и социального развития учреждения.

Услуги предоставляются:

- в форме платных услуг населению по договорам на предоставление платных услуг, заключаемых учреждением с физическими лицами;

- по договорам на предоставление платных услуг, заключаемых учреждением с юридическими лицами.

Учреждение оказывает услуги на платной основе в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации, на основании перечня работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность и указанных в лицензии на осуществление медицинской деятельности, выданной в установленном порядке.

Медицинские и прочие услуги, оказываемые на платной основе, предоставляются населению в виде консультативной, профилактической, лечебно-диагностической, реабилитационной помощи, которые проводятся в порядке личной инициативы граждан при отсутствии соответствующего назначения лечащего врача.

1.7. Учреждение вправе, в целях улучшения качества обслуживания и удовлетворения потребностей населения, предоставлять за плату услуги немедицинского характера (дополнительные бытовые и сервисные услуги, включая пребывания в палатах повышенной комфортности: дополнительный уход, не обусловленный медицинскими показаниями; дополнительное питание; оснащение палат и кабинетов дополнительными видами немедицинского оборудования, в соответствии с действующим законодательством в случае, если это не противоречит уставу государственного учреждения здравоохранения.

1.8. Контроль над организацией и качеством услуг, оказываемых учреждением на платной основе, договорам с юридическими лицами, осуществляется в установленном порядке согласно Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым №2154 от 07.11.2023г. «Об утверждении Порядка определения цен (тарифов) на платные медицинские услуги и условий использования материально технической базы и привлечение медицинских работников для оказания платных медицинских услуг, предоставляемых медицинскими организациями, подведомственными Министерству здравоохранения Республики Крым» и Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым №36 от 27.10.2014г. «Об утверждении Положения о порядке организации предоставления платных медицинских услуг государственными бюджетным и учреждениями, расположенными в Республике Крым».

1.9. ГБУЗ РК "Ленинская ЦРБ" предоставляющие населению медицинские услуги на платной основе ведет статистический и бухгалтерский учет, отчетность по основной деятельности и услуга оказываемым на платной основе, отдельно, в соответствии с порядком, установленным действующими нормативными правовыми актами.

## **2. Критерии отнесения услуг к категории, оказываемой на платной основе**

К услугам, оказываемым на платной основе, относятся услуги:

- не входящие в программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам по видам медицинской помощи;
- услуги немедицинского характера.

## **3. Порядок предоставления платных услуг**

3.1. Учреждение оказывает платные услуги согласно настоящего Положения.

Положение об оказании платных услуг утверждается приказом главного врача учреждения.

3.2. Учреждение обязано обеспечить граждан бесплатной, доступной и достоверной информацией, которая должна содержать:

- наименование;
- адрес места нахождения юридического лица, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений о юридическом лице в Единый государственный реестр юридических лиц с указанием органа, осуществившего государственную регистрацию;
- ведения о лицензии на осуществление медицинской деятельности (номер и дата регистрации, перечень работ и (услуг), составляющих медицинскую деятельность медицинской организации в соответствии с лицензией, наименование, адрес места нахождения и телефон выдавшего ее лицензирующего органа);
- перечень платных медицинских услуг с указанием цен в рублях, сведения об условиях, порядке, форме предоставления медицинских услуг и порядке их оплаты;
- порядок и условия предоставления медицинской помощи в соответствии с программой и территориальной программой;
- сведения о медицинских работниках, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг, об уровне их профессионального образования и квалификации;
- режим работы медицинской организации, график работы медицинских работников, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг;
- адреса и телефоны органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья граждан, территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

3.3. Оказание платных медицинских услуг и иной приносящей доход деятельности в основное рабочее время допускается при условии гарантированного первоочередного оказания гражданам бесплатной медицинской помощи (медицинской услуги) в рамках программы государственных гарантий.

Медицинские услуги на платной основе оказываются только при наличии согласия пациентов, которые должны быть уведомлены об этом предварительно. При невозможности получения такого согласия самого пациента оно может быть получено от его законных представителей (опекунов).

Учреждение обязано обеспечить соответствие предоставляемых медицинских услуг требованиям, предъявляемым к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенным на территории Российской Федерации.

Предоставление платных медицинских услуг в учреждении осуществляется только при наличии лицензии на избранный вид медицинской помощи.

При предоставлении услуг на платной основе должен сохраняться установленный режим работы медицинского учреждения и не должны ухудшаться доступность и качество медицинской помощи, оказываемой в рамках программы государственных гарантий.

3.7 Порядок оказания платных услуг сотрудниками учреждения и распределения денежных средств регулируется внутренними нормативными актами учреждения (приказами, положениями, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, графиками), требованиями действующего законодательства при условии

выполнения Программы государственных гарантий.

По окончании оказания пациенту платной услуги при необходимости выдается медицинское заключение установленной формы, при наличии временной нетрудоспособности - листок временной нетрудоспособности.

Оплата за услугу осуществляется предварительно до получения услуги в учреждениях банков. Потребителю выдается квитанция, подтверждающая произведенную оплату за медицинскую услугу. Оплата медицинских и не медицинских услуг физическими лицами производится по без наличному расчету, путем перечисления денежных средств через кредитную организацию.

Граждане вправе предъявлять требования о возмещении убытков, причиненных неисполнением условий договора, либо об обоснованном возврате денежных средств за не оказанные услуги, что оформляется в установленном порядке (заявление с указанием причины возврата, акт или другие документы).

#### **4. Услуги, оказанные исключительно на платной основе**

4.1. Медицинское освидетельствование и осмотры (для получения водительских прав, психиатрическое освидетельствование, предрейсовые, послерейсовые, предсменные, послесменные осмотры, получения прав на приобретение и ношение оружия, для получения вида на жительство для иностранных граждан, разрешение на работу для иностранных граждан), предварительные и периодические медицинские осмотры работникам с вредными условиями труда, предварительные и периодические медицинские осмотры работникам транспортной безопасности оформления медицинской справки (врачебное профессионально-консультативное заключение) формы 086у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения СССР от 05.10.1988г. №750 лицам старше 18 лет и иные медицинские услуги (согласно прейскуранту цен);

4.2. Медицинские осмотры при поступлении на работу (предварительные) и в течение трудовой деятельности (периодические);

4.3. Периодические медицинские осмотры в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

4.4. Все виды медицинского обследования, освидетельствования, консультаций, экспертиз и лечения, проводимые по личной инициативе граждан при отсутствии медицинских показаний, а также без направлений правоохранительных и судебных органов;

4.5. Другие услуги, предусмотренные перечнем платных услуг, оказываемые учреждением:

- оказание медицинских услуг лицам, не имеющим страхового полиса обязательного медицинского страхования, кроме оказания неотложной медицинской помощи в соответствии с действующим законодательством;
- оказание медицинской помощи по договорам с юридическими лицами;
- оказание стационарной медицинской помощи в условиях повышенной комфортности и/или сервисности, при зафиксированном в медицинской карте отказе пациента от получения бесплатных для него услуг Учреждения;
- оказание плановой стационарной медицинской помощи вне общей очереди при зафиксированном в медицинской карте отказе пациента от получения бесплатных для него услуг в конкретном подразделении Учреждения в указанные

предполагаемые сроки;

- оказание плановой амбулаторной помощи вне общей очереди или специалистами в свободное от основной работы время при зафиксированном в медицинской карте отказе пациента от получения бесплатной для него плановой медицинской помощи в порядке общей очереди в конкретно указанные предполагаемые сроки.

#### **5. Условия при которых медицинская помощь не может быть оказана платной основе**

- несоответствие требованиям раздела 2 настоящего положения;  
- проведение лечебно-диагностических мероприятий по жизненным показаниям;  
- отсутствие соответствующего договора об оказании услуг на платной основе с пациентом либо иным заинтересованным лицом.

#### **6. Порядок организации работы по оказанию платных услуг**

6.1. Предоставление платных услуг в учреждении регламентируется действующим законодательством, настоящим Положением и приказом главного врача о порядке и условиях предоставления платных услуг.

6.2. При окончании платных медицинских услуг в установленном порядке заполняется медицинская документация. При этом в медицинской карте стационарного или амбулаторного больного делается запись о том, что услуга оказана на платной основе.

6.3. Учреждение может оказывать платные услуги при наличии следующих условий:

- закрепление права оказания платных услуг в уставе учреждения;  
- наличие лицензий на оказываемую учреждением медицинскую помощь;  
- утвержденный план финансово-хозяйственной деятельности, в том числе и от осуществления предпринимательской деятельности, платных медицинских услуг;  
- соблюдение условий предоставления платных услуг.

6.4. Работа персонала по оказанию платных услуг является дополнительной работой и должна осуществляться с письменного согласия работника при обязательном оформлении дополнительного соглашения к трудовому договору работника или включении указанного вила работы в трудовой договор при его оформлении.

6.5. Оказание платных медицинских услуг и иной приносящей доход деятельности в основное рабочее время допускается при условии гарантированного первоочередного оказания гражданам бесплатной медицинской помощи (медицинской услуги) в рамках территориальной Программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Республики Крым на 2026-2028 годы.

#### **7. Договоры на оказания платных медицинских услуг**

7.1. Предоставление платных услуг оформляется договором, который заключается между учреждением, с одной стороны, и физическим или юридическим лицом, с другой.

Договор должен содержать:

- сведения об исполнителе: наименование, адрес места нахождения, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений о юридическом лице в Единый государственный реестр юридических лиц с указанием органа, осуществившего государственную регистрацию, номер лицензии на осуществление медицинской деятельности, дата ее регистрации с указанием перечня работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность медицинской

организации в соответствии с лицензией, наименование, адрес места нахождения и телефон выдавшего ее лицензирующего органа;

- фамилию, имя и отчество (если имеется), адрес места жительства и телефон потребителя (законного представителя потребителя), фамилию, имя и отчество (если имеется), адрес места жительства и телефон заказчика - физического лица, наименование и адрес места нахождения заказчика - юридического лица;

- перечень платных медицинских услуг, предоставляемых в соответствии с договором;

- стоимость платных медицинских услуг, сроки и порядок их оплаты;

- условия и сроки предоставления платных медицинских услуг;

- должность, фамилию, имя, отчество (если имеется) лица, заключающего договор от имени исполнителя, и его подпись, фамилию, имя, отчество (если имеется) потребителя (заказчика) и его подпись. В случае если заказчик является юридическим лицом, указывается должность лица, заключающего договор от имени заказчика;

- ответственность сторон за невыполнение условий договора;

- порядок изменения и расторжения договора;

- иные условия, определяемые по соглашению сторон.

7.2. Договор о предоставлении платных услуг с гражданами (физическими) и организациями (юридическими лицами) должен заключаться в простой письменной форме. Конкретные условия оказания медицинских услуг, которые должны быть доведены до сведения граждан в доступной, понятной форме.

7.4. Договоры могут быть заключены на платное комплексное медицинское обслуживание юридических лиц, а также отдельных граждан.

7.5. Учреждение предоставляет для ознакомления по требованию гражданина:

- копии учредительных документов;

- копию лицензии на осуществление медицинской деятельности с приложением перечня работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность Учреждения в соответствии с лицензией.

## **8. Порядок установления изменения и введения в действие цен (тарифов) на платные услуги**

8.1. Формирование цен на платные услуги учреждение осуществляет самостоятельно.

8.2. Расчет цен (тарифов) на платные услуги осуществляется учреждением исходя из условий раздельного учета, объемов оказываемых услуг и экономически обоснованных расходов и прибыли.

8.3. Порядок ценообразования и методика расчета стоимости платной услуги определяются Постановлением Правительства РФ от 11.05.2023 года №736 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг».

8.4. Цены на платные услуги состоят из двух основных элементов себестоимости и прибыли (рентабельности).

Себестоимость платной услуги - совокупность всех расходов (трудовых и материальных затрат на единицу услуги).

Стоимость платных услуг определяется на основании калькуляции с учетом всех расходов, связанных с предоставлением этих услуг.

Стоимость платной медицинской услуги определяется как сумма себестоимости и рентабельности. Цена (тариф) на платную услугу устанавливается с помощью округления).

В расчете цен (тарифов) на платные услуги учреждение предусматривает

рентабельность, которая определяется отношением прибыли к себестоимости и рассчитывается либо для каждой услуги, либо в целом по учреждению.

Максимальный уровень рентабельности для учреждения установлен министерством здравоохранения Республики Крым в размере до 20%.

8.5. Цена на одну и ту же платную услугу является для потребителей фиксированной независимо от формы оплаты (наличный или безналичный расчет).

8.6. Применение учреждением не установленных с учетом требований настоящего Положения цен (тарифов) является нарушением порядка ценообразования и влечет применением санкций в соответствии с действующим законодательством.

Стоимость медицинских услуг определяется на основании калькуляции с учетом всех расходов, связанных с предоставлением данных услуг. Цены на платные медицинские услуги рассчитываются исходя из фактических расходов на основе расчетной калькуляции, и подписываются главным врачом, главным бухгалтером (экономистом). Цены на медицинские услуги формируются в порядке, предусмотренном Методическими рекомендациями по формированию и применению свободных цен и тарифов на продукцию, товары и услуги утвержденными Министерством экономики Российской Федерации.

8.7. При увеличении цен на коммунальные услуги, медикаменты, продукты питания, роста заработной платы в соответствии с постановлением Правительства РФ производится индексация.

8.8. Учреждение не вправе продавать услуги по ценам ниже себестоимости, за исключением случаев, когда в соответствии с действующим законодательством цена медицинской услуги по решению суда должна быть уменьшена.

## **9. Порядок предоставления медицинских услуг на платной основе с юридическими лицами**

Взаимодействие учреждения с Заказчиком услуг (юридическим лицом) осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оплата стоимости услуг по договору осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Порядок, сроки, условия предоставления услуг, права и обязанности сторон определяются договором с Заказчиком.

## **10. Права и обязанности учреждения и пациентов при получении медицинских услуг на платной основе**

10.1. Права пациентов при получении платной услуги.

Пациент имеет право:

- на заключение договора о предоставлении платных услуг с учреждением самостоятельно, либо его доверенным лицом, либо законным представителем;
- на получение полной информации об объеме и условиях получения платной услуги, включая сведения о квалификации категории врача, наличии лицензии на оказание данной услуги и ее стоимости;
- на отказ в одностороннем порядке от получения платной услуги или ее завершения, оплатив
- при этом фактически понесенные учреждением расходы в случае, если отказ не связан с нарушением прав пациента при оказании платной услуги;
- случае возникновения споров стороны принимают необходимые меры для разрешения их в досудебном порядке путем переговоров. Если в процессе

переговоров стороны не пришли к компромиссу, споры разрешаются в судебном порядке

- в случае обнаружения факта оказания услуг ненадлежащего качества, потребитель вправе направить исполнителю письменную претензию

- все споры не урегулированные между сторонами в досудебном порядке, рассматриваются судом

- в случае некачественного оказания услуг исполнитель несет ответственность, а так же оказания дополнительных медицинских услуг, непредусмотренных настоящим договором, допустимо только с согласия потребителя. Согласие оформляется в форме дополнительного соглашения к договору

- кроме того, на получение платной медицинской услуги в соответствии со статьей 14 Федерального закона №323-ФЗ от 21.11.2011 года «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

#### 10.2. Обязанности пациента:

- доплатить стоимость платной услуги, предоставляемой в соответствии с условиями договора:

- давать информацию лечащему врачу о своем самочувствии, прошлых заболеваниях, госпитализациях, проведенном лечении и других вопросах, касающихся своего здоровья;

- сообщать о неожиданных переменах в состоянии здоровья в период лечения;

- выполнять предписания лечащего врача.

#### 10.3. Пациент несет ответственность:

- за достоверность информации о своем здоровье, предоставляемой учреждению;

- за своевременную оплату в полном объеме, частично оказанной, либо не оказанной услуги, если ее оказание стало невозможным по его вине;

- за соблюдения рекомендаций по лечению и иных неправомерных действий.

#### 10.4. Учреждение имеет право:

- предоставлять населению платные услуги сверх видов, объемов и условий оказания населению бесплатной медицинской помощи, предусмотренной программой государственных гарантий;

- требовать от пациента информацию о его самочувствии;

- требовать от пациента выполнения предписаний врача;

- в установленном порядке вносить изменения в договор по соглашению сторон и оформлять дополнительным соглашением к договору.

#### 10.5. Учреждение обязано:

- заключить с пациентом договор, которым регламентируются условия и сроки предоставления услуги, порядок расчетов, права, обязанности и ответственность сторон;

- представить пациенту квитанцию об оплате или иной документ, установленной формы, удостоверяющий факт покупки услуги;

- в момент заключения договора на оказание платной услуги информировать пациента о времени, сроках получения услуги, ее стоимости гарантии и сроках

- иметь в месте продажи услуги вывеску с указанием перечня платных услуг и их стоимости условий и порядка их получения, в том числе сведений о льготах для отдельных категорий граждан, а также сведений о квалификации и сертификации специалистов, режима работы учреждения, выписки из нормативных правовых актов Российской Федерации и автономного округа, регламентирующих порядок предоставления платных услуг, механизм утверждения их стоимости;

- в случае возникновения осложнений по вине работников учреждения, при оказании платной медицинской услуги, оказывать медицинскую помощь пациенту бесплатно.

#### 10.6. Администрация учреждения обязана:

- обеспечить расходным материалом и создать нормальные условия для производства услуги;

- осуществлять контроль за организацией и выполнением услуг.

Руководитель учреждения имеет право отменить или приостановить предоставление платных услуг в случае нарушения настоящего Положения или ухудшения качества предоставления медицинской услуги.

10.7. Перечень групп населения, имеющих право на льготные условия предоставления платных медицинских услуг устанавливается приказом по учреждению и действующим законодательством РФ:

- инвалиды войны;
- участники Великой Отечественной войны.

10.8. Учреждение несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора:

за несоблюдение требований, предъявляемых к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенных на территории Российской Федерации;

- а причинение вреда здоровью и жизни пациента;

- за применение не утвержденных в установленном порядке цен.

10.9. Медицинское учреждение освобождается от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение медицинской услуги, оказанной на платной основе, если докажет, что это произошло вследствие непреодолимой силы, а также по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

## **11. Порядок учета платных услуг**

11.1. Учреждение ведет статистический, бухгалтерский учет и отчетность отдельно по основной деятельности и по оказанию платных услуг.

11.2. Денежные средства, поступающие от оказания платных услуг, расходуются в соответствии с данным положением. Средства, полученные по безналичному расчету за оказание платных медицинских услуг, поступают на лицевой счет по предпринимательской деятельности и иной приносящей доход, открытый в Казначейской службе Республики Крым.

11.3. Источниками финансовых средств при оказании платных медицинских услуг являются:

- средства организаций: личные средства граждан;
- другие разрешенные законодательством источники.

11.4. Бухгалтерский учет по услугам, оказываемым на платной основе, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. Средства, поступившие за оказание платных медицинских услуг, распределяются и используются Учреждением согласно утвержденным сметам доходов и расходов.

11.6. На возмещение недостатка средств бюджета по решению главного врача может направляться только часть прибыли от оказания платных медицинских услуг, оставшаяся после уплаты налогов и заработной платы.

11.7 Основанием для оплаты труда персонала служат документы, подтверждающие отработанное время и (или) объем выполненной работы, подписанные руководителями подразделений, платежные ведомости, утвержденные главным врачом.

11.8 Ответственным за организацию бухгалтерского учета по платным услугам, за соблюдение законодательства при выполнении финансово хозяйственных операций является главный врач.

11.9. Ответственным за ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности по платным услугам, является главный бухгалтер.

## 12. Использование доходов полученных от оказания платных медицинских услуг

12.1 Финансовые средства, поступающие от оказания платных медицинских услуг, зачисляются на специальный счёт учреждения и расходовать по целевому назначению. Учреждение вправе самостоятельно расходовать финансовые средства, полученные от оказания платных медицинских услуг.

12.2 Расходование денежных средств, полученных от предоставления платных медицинских и иных услуг, осуществляется в соответствии с утвержденным руководителем учреждения планом финансово-хозяйственной деятельности (на возмещение затрат, связанных с оказанием этих услуг). Смета доходов и расходов по средствам от приносящей доход деятельности формируется в соответствии со структурой утвержденных тарифов и планируемых объемов оказания медицинской помощи каждого структурного подразделения, оказывающих платные медицинские услуги.

12.3 Распределение полученных средств осуществляется на основании проведенного ежемесячного анализа согласно нормативам направлений и статей расходов. Прибыль учреждения, полученная от оказания платных медицинских услуг, может расходоваться на развитие и укрепление материально-технической базы отделения, повышение уровня и квалификации работников, усовершенствование и внедрение новых методик лечения и оказания услуг населению, поощрение и стимулирование (премирование) работников, задействованных в оказании платных медицинских услуг, а также на покрытие дефицита бюджетных средств при оказании бесплатной медицинской помощи в рамках программы государственных гарантий.

12.4 Средства, полученные от проведения платных медицинских услуг за отчетный месяц, распределяются:

- Структура расходования средств отделения платных медицинских услуг на нужды учреждения

Структурное подразделение	Расходы на нужды учреждения*
Отделение платных и договорных медицинских услуг	20%
Кабинет врача-стоматолога-ортопеда	25%
Кабинет врача-психиатра	35%
Психо-наркологический кабинет	20%
Гараж	30%
Кабинет предрейсовых осмотров	60%

\* в том числе до 7% на возмещение расходов оплаты труда работникам (административно-управленческого, административно- хозяйственного, вспомогательного и иного персонала, заработная плата, которых начисляется из средств ОМС), не принимающим непосредственное участие в оказании медицинской помощи.

- Оставшиеся средства - для нужд платных медицинских услуг, в том числе на заработную плату работникам, принимающим участие в проведении платных

медицинских услуг.

Структура расходов средств отделения платных медицинских услуг

Расходы на оплату труда, начисления на выплаты по оплате труда и прочие выплаты (%), не более	Прочие расходы (%), не менее
75,0	25,0

Распределение расходов на оплату труда отделения платных медицинских услуг утверждается приказом главного врача по учреждению.

12.5 Внебюджетные средства можно направлять на выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно Положения по оплате труда ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

12.6 Распределение средств, полученных от оказания платных услуг, на заработную плату в качестве стимулирующих выплат производится по решению членов комиссии трудового коллектива отделения платных услуг, утвержденной приказом руководителя.

12.7. Бухгалтерия Учреждения ведет бухгалтерский учет и расчет результатов, предоставленных платных медицинских и иных услуг населению и предоставляет отчетные данные об объеме платных услуг населению и отчет об исполнении плана ФХД по внебюджетным средствам.

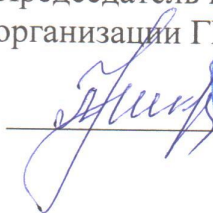
### 13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения.

13.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся сторонами коллективного договора в установленном порядке.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



Приложение № 16  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

**Г.А.Лаптева**

**17 апреля 2026г.**



**Положение о наградах  
в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная больница»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение определяет порядок и условия поощрения/награждения работников, полномочия структурных подразделений при выдвижении работников на поощрение/награждение, обязанности отдела кадров по оформлению и отправке наградных документов, учету и хранению документов о поощрении/награждении работников.

1.2. Поощрения применяются руководителем организации в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, Положением об оплате труда, настоящим Положением.

1.3. За добросовестное исполнение должностных обязанностей и достигнутые успехи в работе, а также с целью стимулирования трудовой деятельности руководство организации вправе применять к работникам поощрения, предусмотренные ст. 191 Трудового кодекса РФ и настоящим Положением.

**2. Формы и виды поощрений**

2.1. За улучшение качества оказываемых медицинских услуг (помощи), продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются поощрения.

2.2. К поощрениям относятся:

- награждение Почетной грамотой главного врача;
- награждение Почетной грамотой администрации Ленинского района, Районного совета, Поселкового совета, Министерства здравоохранения Республики Крым, Совета Министров Республики Крым;

- представление к награждению ведомственными и государственными наградами, почетным званиям Республики Крым и Российской Федерации.

Ходатайство должно раскрывать степень заслуг за последний год, аргументировать заслуги динамикой количественных и качественных показателей работы. Выполнение должностных обязанностей не должно преподноситься в качестве особых заслуг кандидата к награждению.

### **3. Порядок представления работников к поощрению и применение мер поощрения**

3.1 Работники ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» могут быть представлены к существующим наградам в сфере здравоохранения:

- государственным наградам;
- правительственным наградам;
- ведомственным наградам;
- наградам Республики Крым;
- муниципальным наградам;
- локальным наградам.

### **4. Порядок представления к государственным, правительственным, ведомственным, республиканским наградам**

4.1. К поощрению представляются работники ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» не имеющие дисциплинарных взысканий в течение трех лет:

- Благодарственным письмом, почетной грамотой, наградами, знаками отличия награждаются сотрудники, проработавшие в организации не менее десяти лет;

Ходатайство о награждении наградами от структурных подразделений направляется на рассмотрение комиссии по вопросам награждения работников за три месяца до вручения. Награждение может быть приурочено к юбилейным датам организации, государственным и профессиональным праздникам.

4.2. Отдел кадров после проверки на соответствие требованиям (наличие полного комплекта документов, правильность их оформления) передает документы главному врачу. В случае несоответствия требованиям документы возвращаются для доработки в структурное подразделение.

4.3. Документы с резолюцией главного врача поступают на заседание наградной комиссии (для вынесения рекомендации представления работников к наградам). Комиссия принимает решение о возбуждении ходатайства. Документы кандидатов на награждение с выпиской из протокола заседания передаются в отдел кадров.

4.4. Отдел кадров после поступления документов осуществляет подготовку и оформление документов, необходимых для представления к награждению работников, рекомендованных комиссией, и их последующую отправку в орган власти/орган управления, на имя руководителя, которого оформлено ходатайство.

#### 4.5 Представление к награждению государственными наградами Российской Федерации

4.5.1 Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед государством.

4.5.2. Государственными наградами Российской Федерации, положениями и описаниями которых в качестве оснований награждения предусмотрены успехи в труде, являются: - ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации; - почетные звания Российской Федерации.

4.5.3. Выдвижение кандидатов на представление к награждению государственными наградами Российской Федерации осуществляются руководителями подразделений с учетом установленных требований к государственным наградам Российской Федерации, утвержденных Указом Президента РФ.

4.5.4. Все работы по представлению к награждению государственными наградами Российской Федерации осуществляются работниками отдела кадров, в соответствии с Порядком подготовки документов для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации.

#### 4.6. Представление к награждению ведомственными наградами

4.6.1. К ведомственным наградам относятся: награды Министерства здравоохранения Российской Федерации: - знак отличия "Милосердие"; - нагрудный знак "Отличник здравоохранения"; - Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации; - награды Республики Крым.

4.6.2. Ведомственные награды Министерства здравоохранения и социального развития РФ являются формой поощрения работников органов управления здравоохранения, организаций государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения за добросовестный и безупречный труд, профессиональное мастерство, выдающиеся заслуги в охране здоровья и жизни граждан. Награждение может быть приурочено как к празднованию Дня медицинского работника, так и юбилейным датам учреждения (50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня образования).

4.6.3. Выдвижение кандидатов на представление к награждению ведомственными наградами осуществляются руководителями подразделений с учетом установленных требований к ведомственным наградам.

4.6.4. В соответствии с рекомендациями Министерства здравоохранения Республики Крым необходимо соблюдать последовательность в представлении на поощрение.

## 5. Порядок представления муниципальных и локальных наград

5.1. Наградная комиссия рассматривает мотивированные заключения, определяет наиболее достойных из числа представленных кандидатур работников.

5.2. К поощрению представляются работники ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» проработавшие в организации не менее трех лет и не имеющие дисциплинарных взысканий в течение двух лет.

5.3. Кандидаты на награждение выдвигаются коллективами подразделений (1 кандидат на 10 работников подразделения, не более 10% работников по учреждению). На каждого кандидата отдельно оформляется и предоставляется в отдел кадров характеристика, подписанная руководителем структурного подразделения.

5.4 При выдвижении работника на награждение ходатайство представляется руководителем структурного подразделения. Ходатайство должно содержать краткую и четкую формулировку достижений работника.

5.5. Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа руководителя организации (за исключением награждения ведомственными и государственными наградами).

5.6. Объявление благодарности главного врача ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

5.6.1. Благодарность главного врача объявляется работникам за следующие достижения - выполнение на высоком уровне своих трудовых функций; проведение отдельных разовых мероприятий по поручению руководства организации.

5.6.2. Ходатайство об объявлении благодарности главного врача, в котором отражается непосредственный вклад работника или его конкретное участие в проведении мероприятий, его успехи и достижения в труде, представляется руководителем подразделения.

5.6.3. Благодарность главного врача объявляется приказом руководителя организации.

5.7. Интервал между поощрениями не менее трех лет.

## 6. Заключительные положения

6.1. Применение мер поощрения производится в торжественной обстановке.

6.2. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в отдельных приказах (распоряжениях) руководителя организации.

6.3. Настоящее Положение обязательно для применения во всех структурных подразделениях организации.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Д.И. Никитина



Приложение № 17  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



**Положение**  
**о порядке использования средств, полученных за оказание**  
**медицинской помощи в неотложной форме в Государственном**  
**бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым**  
**«Ленинская центральная районная больница»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 29.11.2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в целях улучшения качества оказания медицинской помощи в неотложной форме и материальной заинтересованности работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в оказании медицинской помощи в неотложной форме;

1.2. Настоящее положение определяет порядок учета и расходования средств, полученных за оказание медицинской помощи в неотложной форме, а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», обеспечивающих оказание медицинской помощи в неотложной форме;

1.3 Приказом главного врача изменения в пункт 3.3 данного положения вносятся не более двух раз в год.

**2. Источник финансирования услуг по оказанию медицинской помощи в неотложной форме.**

2.1. Источником финансирования являются средства Фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым, перечисленные на расчетный счет ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в качестве оплаты за услуги по оказанию медицинской помощи в неотложной форме.

2.2. Оплата услуг по оказанию медицинской помощи в неотложной форме производится Фондом обязательного медицинского страхования Республики

Крым по тарифам, установленным «Тарифным соглашением» на соответствующий год.

2.3. Денежные средства, полученные за оказание медицинской помощи в неотложной форме, направляются на оплату труда, оплату коммунальных услуг, приобретение расходных материалов и других товаров и услуг, необходимых для оказания медицинской помощи, а также, по согласованию с главным врачом, могут быть направлены на дополнительное стимулирование медицинских работников, участвующих в оказании медицинской помощи в неотложной форме.

### **3. Условия и размеры начисления стимулирующих выплат работникам оказывающих медицинскую помощь в неотложной форме.**

3.1. Стимулирующая выплата работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующим в оказании медицинской помощи в неотложной форме осуществляется:

- при наличии финансовых средств, полученных за оказанные услуги по неотложной помощи;
- расчет ведется ежемесячно за отработанный месяц, предшествующий отчетному;
- начисляется в сроки выдачи заработной платы, предусмотренные коллективным договором ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

3.2. Стимулирующие выплаты начисляются в виде «Премии по итогам работы за месяц».

3.3. Стимулирующая выплата за оказание медицинской помощи в неотложной форме устанавливается:

- врачам и среднему медицинскому персоналу, которые непосредственно участвовали в оказании медицинской помощи в неотложной форме;

3.4. «Премия по итогам работы» за оказание неотложной медицинской помощи населению устанавливается в денежном выражении:

**-Амбулаторно-поликлиническая помощь при выполнении плана всего (суммарно посещения в обращениях по заболеваниям, иные, неотложная помощь) не менее 95%, в том числе по неотложной помощи не менее 95%:**

**Размер выплаты: врачам - 5% от стоимости законченного случая, привлеченному среднему медицинскому персоналу - 5% от стоимости законченного случая**

**- Приемное отделение при выполнении не менее 10 случаев в месяц:**

**Размер выплаты: врачам - 10% от стоимости законченного случая, привлеченному среднему медицинскому персоналу - 5% от стоимости законченного случая**

3.5. Для начисления дополнительных стимулирующих надбавок используются сводные данные об объеме участия медработников в оказании медицинской помощи в неотложной форме (реестры счетов).

3.6. Выполнение планов по оказанию неотложной медицинской помощи рассматривается на комиссии по стимулирующим выплатам.

3.7 Премияльные выплаты по итогам работы производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения. При наличии в периоде оказания неотложной медицинской помощи кредиторской задолженности по налогам и коммунальным платежам в учреждении, стимулирующие выплаты не начисляются.

#### **4. Порядок распределения и начисления стимулирующих выплат работникам, оказывающим медицинскую помощь в неотложной форме.**

4.1. Расчёт сумм, полученных доходов от оказания медицинской помощи в неотложной форме осуществляется планово-экономическим отделом в соответствии с данными, полученными из специализированных программных комплексов и статистических данных.

4.2. На сумму денежных выплат начисляются страховые взносы в пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонды обязательного медицинского страхования, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.3. Начисление стимулирующих выплат работникам, участвующим в оказании медицинской помощи в неотложной помощи, производится бухгалтерией ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», на основании приказа, утвержденного главным врачом учреждения.

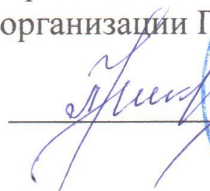

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом.

5.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказом главного врача по Учреждению.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

Приложение № 18  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач

ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

Г.А.Лаптева

17 апреля 2026г.



## **Положение**

### **о порядке использования средств, полученных за оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»**

#### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 29.11.2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.11.2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в целях улучшения качества оказания медицинской помощи и материальной заинтересованности работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара.
- 1.2. Настоящее положение определяет порядок учета и расходования средств, полученных за оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара, а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», обеспечивающих оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара.
- 1.3. Приказом главного врача учреждения изменения в пункт 3.3 данного положения вносятся не более двух раз в год.

#### **2. Источник финансирования услуг по оказанию медицинской помощи в условиях дневного стационара.**

- 2.1. Источником финансирования являются средства Фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым, перечисленные на расчетный счет ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в качестве оплаты за услуги по оказанию медицинской помощи в условиях дневного стационара.
- 2.2. Оплата услуг по оказанию медицинской помощи в условиях дневного стационара производится Фондом обязательного медицинского страхования

Республики Крым по тарифам, установленным «Тарифным соглашением» на соответствующий год.

2.3. Денежные средства, полученные за оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара, направляются на оплату труда, оплату коммунальных услуг, приобретение расходных материалов и других товаров и услуг, необходимых для оказания медицинской помощи, а также, по согласованию с главным врачом, могут быть направлены на дополнительное стимулирование медицинских работников, участвующих в оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара.

### **3. Условия и размеры начисления стимулирующих выплат работникам оказывающих медицинскую помощь в условиях дневного стационара**

3.1. Стимулирующая выплата работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующим в оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара осуществляется:

- при наличии финансовых средств, полученных за оказанные услуги в условиях дневного стационара;
- расчет ведется ежемесячно за отработанный месяц, предшествующий отчетному;
- начисляется в сроки выдачи заработной платы, предусмотренные коллективным договором ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

3.2. Стимулирующие выплаты начисляются в виде «Премии по итогам работы за месяц».

3.3 Стимулирующая выплата за оказание медицинской помощи в условиях дневного стационара устанавливается:

-врачам и среднему медицинскому персоналу, которые непосредственно участвовали в оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара.

3.3. «Премия по итогам работы» за оказание медицинской помощи населению в дневных стационарах за отчетный период устанавливается в денежном выражении при выполнении плановых объемов (суммарно с начала года не менее 95%) за один законченный случай:

- а) от 90% до 99% Врачи – 400 рублей; Средний медицинский персонал – 200рублей; Младший и прочий персонал – 100рублей**
- б) от 100% и выше Врачи – 500 рублей; Средний медицинский персонал – 250рублей; Младший и прочий персонал – 150рублей**

3.4. Для начисления стимулирующей выплаты используются сводные данные об объеме участия медработников в оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара (реестры счетов).

3.5. Выполнение планов медицинской помощи в условиях дневного стационара рассматривается комиссией по стимулирующим выплатам.

3.6 Премииальные выплаты по итогам работы производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения. При наличии в периоде оказания медицинской помощи в условиях дневного стационара кредиторской задолженности по налогам и коммунальным платежам в учреждений, стимулирующие выплаты не начисляются.

#### **4. Порядок распределения и начисления стимулирующих выплат работникам, оказывающим медицинскую помощь в условиях дневного стационара.**

4.1. Расчёт сумм, полученных доходов от оказания медицинской помощи в условиях дневного стационара осуществляется планово-экономическим отделом в соответствии с данными, полученными из специализированных программных комплексов и статистических данных.

4.2. На сумму денежных выплат начисляются страховые взносы в пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонды обязательного медицинского страхования, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.3. Начисление стимулирующих выплат работникам, участвующим в оказании медицинской помощи в условиях дневного стационара, производится бухгалтерией ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», на основании приказа, утвержденного главным врачом учреждения.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом.

5.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказом главного врача по Учреждению.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
И. И. Никитина



**Приложение № 19**  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
**Г.А.Лаптева**

**17 апреля 2026г.**



**Положение**  
**о порядке использования средств, перечисленных из Фонда**  
**обязательного медицинского страхования на оплату услуг по**  
**диспансеризации для оценки репродуктивного здоровья**  
**взрослого населения в Государственном бюджетном**  
**учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская**  
**центральная районная больница».**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 29.11.2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в соответствии с Тарифным соглашением по оплате медицинской помощи (медицинских услуг) в системе обязательного медицинского страхования на территории Республики Крым, в целях улучшения качества предоставления медицинской помощи и материальной заинтересованности работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении диспансеризации оценки репродуктивного здоровья взрослого населения.

1.2. Положение определяет порядок учета и расходования финансовых средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым (далее – ТФОМС РК), полученных от оказания лечебно-профилактической помощи из фондов ТФОМС РК и страховых медицинских организаций (далее – СМО), а также условия и порядок оплаты труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении диспансеризации оценки репродуктивного здоровья взрослого населения.

## **2. Источник финансирования услуг.**

2.1. Источником финансирования являются средства Фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым, перечисленные на расчетный счет ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» в качестве оплаты за проведение диспансеризацию оценки репродуктивного здоровья населения.

2.2. Основанием для оплаты являются реестр выполненного объема работ, выраженный в количестве оплаченных счетов за отчетный

2.3. Денежные средства, полученные от проведения диспансеризации оценки репродуктивного здоровья взрослого населения направляются на приобретение материалов и других товаров и услуг, необходимых для проведения медицинских услуг, а также на выплату заработной платы, в виде стимулирования работников акушерско-гинекологической и урологической служб.

## **3. Условия начисления и размеры стимулирующих выплат работникам.**

3.1. Стимулирующие выплаты работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующим в проведении диспансеризации для оценки репродуктивного взрослого населения осуществляются с учетом трудозатрат на проведение осмотра одного человека по мере поступления соответствующего финансирования.

3.2. Стимулирующие выплаты начисляются в виде «Премии по итогам работы за месяц».

3.2. Основанием для начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам, является непосредственное участие в проведении данных медицинских услуг.

3.3. Привлеченные работники обеспечивают строгое соблюдение установленных стандартов оказания медицинских услуг, а также ведения необходимого статистического учёта.

3.4. Стимулирующая выплата устанавливается в денежном выражении:

### **Акушерско-гинекологическая служба:**

- врачебный персонал –100 рублей за один законченный случай;

-средний медицинский персонал –50 рублей за один законченный случай;

### **Урологическая служба:**

- врачебный персонал –50 рублей за один законченный случай

3.5. При выполнении плановых объемов ниже 95% (суммарно посещения в обращениях по заболеваниям, иные цели, неотложная помощь,) и ниже 95% плановых объемов за проведение диспансеризации оценки репродуктивного здоровья населения стимулирующие выплаты не распределяются и не начисляются.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения. При наличии в периоде проведения диспансеризации кредиторской задолженности по налогам и коммунальным платежам в учреждении, стимулирующие выплаты не начисляются.

3.7. Периодом для начисления стимулирующей выплаты является последующий месяц, за месяцем в котором ТФОМС РК или СМО была проведена оплата услуг по проведению диспансеризации для оценки репродуктивного здоровья взрослого населения.

#### 4. Порядок распределения и начисления

4.1 Формирование фонда, расчет размера стимулирующей выплаты работникам, участвующим в проведении диспансеризации для оценки репродуктивного здоровья взрослого населения, осуществляется планово-экономическим отделом учреждения. Премия по итогам работы утверждается приказом главного врача ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

#### 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом.

5.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказом главного врача по Учреждению.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
J.E. Nikitina



**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»  
Г.А. Лаптева

17 апреля 2026г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**  
**ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ЛЕНИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ**  
**БОЛЬНИЦА» (ГБУЗ РК «ЛЕНИНСКАЯ ЦРБ»)**

**1. Общие положения**

1.1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов, студентов образовательных учреждений медицинского профиля (далее по тексту - молодых специалистов).

Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу после окончания образовательного учреждения, так и в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

1.2. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов (медицинских работников) в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

1.3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

1.4. Наставник назначается приказом главного врача и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

1.5. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

1.6. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к

производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

1.7. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

1.8. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом главного врача не позднее двух недель со дня направления молодого специалиста в медицинскую организацию. Основанием для издания приказа является служебная записка заведующего структурным подразделением, главной медицинской сестры, заместителя главного врача, при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

1.9. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

1.10. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста (Приложения № 2).

1.11. В течение десяти календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает заведующий отделением, утверждает у соответствующего заместителя главного врача и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

1.12. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

## **II. Задачи наставничества**

2.1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.

2.2. Воспитание их на примерах работы лучших работников медицинской организации.

2.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

2.4. Организация и проведение праздников (день медицинского работника, юбилейная дата учреждения, чествование ветеранов здравоохранения).

2.5. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.6. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.

2.7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

2.8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

2.9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

2.10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

2.11. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).

2.12. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

### **III. Обязанности сторон**

3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

3.2. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно обращать внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста его должностным обязанностям, основным направлениям деятельности, полномочиям и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически сообщать главному врачу о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

3.3. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

3.4. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

- в соответствии с поставленными задачами, овладеть необходимыми профессиональными навыками, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;

- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

3.5. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинской организации нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему структурным подразделением.

3.6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников учреждения, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

**ПОРЯДОК  
ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ  
ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО**

Надбавка за наставничество.

1.1. Надбавка за наставничество применяется в целях стимулирования пополнения трудовых коллективов молодыми квалифицированными кадрами, успешного освоения вновь принятыми работниками профессиональных знаний и навыков.

1.2. Труд работников МО по непосредственному руководству профессиональной деятельностью молодого специалиста оплачивается в размере 10 % от месячного (должностного) оклада работников за 1 молодого специалиста и в размере 20% от месячного (должностного) оклада работников за 2-х и более молодых специалистов в течение всего периода наставничества.

1.3. Начисление и отмена надбавки за наставничество производятся в соответствии с приказом главного врача МО по представлению заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»

  
И.И. Никитина



Приложение № 21  
к Коллективному договору  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
Республики Крым  
«Ленинская центральная районная  
больница» на 2026-2028 годы

**УТВЕРЖДАЮ**

Главный врач  
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»  
**Е.А.Лаптева**

**17 апреля 2026г.**



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**по предоставлению выплаты медицинским работникам с  
высшим медицинским и средним медицинским образованием  
по наиболее дефицитным специальностям  
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым «Ленинская центральная районная  
больница», оказывающих первичную медико-санитарную  
помощь**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение по предоставлению выплаты (далее – Региональная) медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям (далее — Положение) является локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим основной порядок и размеры Региональной выплаты.
- 1.2. Предоставление Региональной выплаты осуществляется в целях привлечения медицинских работников на работу в ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»
- 1.3. Право на Региональную выплату имеют медицинские работники, входящие в Перечень наиболее дефицитных специальностей, ежегодно устанавливаемый Советом министров Республики Крым исходя из потребностей регионов Республики Крым.
- 1.4. Региональная выплата относится к выплатам стимулирующего характера.

## 2. Условия и размер начисления Региональной выплат.

### 2.1. Размер Региональной выплаты:

- Врачи - 7000 рублей в месяц;
- Фельдшеры - 5000 рублей в месяц;
- Акушеры и медицинские сестры - 4000 рублей в месяц.

2.2. Региональная выплата осуществляется ежемесячно по основному месту работы при занятии не менее одной ставки за фактически отработанное в течение месяца время.

2.3. Медицинским работникам, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, Региональная выплата выплачивается в полном объеме

2.4. Региональная выплата не начисляется за месяцы, в которых имелись случаи неисполнения или ненадлежащего исполнения медицинскими работниками возложенных на них должностных обязанностей, получение дисциплинарного взыскания в вид замечания или выговора. Снижение размера стимулирующей выплаты производится только в месяце наложения дисциплинарного взыскания и не распространяется на другие расчетные периоды.

2.5. Региональная выплата является частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы для всех случаев, предусмотренных ТК РФ.

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации «ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

  
Л. П. Никитина



Прошито и пронумеровано на  
листах  
220  
Главный врач ГБУЗ РК  
«Муницпальная ЦРБ»  
Лайтгена

