

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»

И.о.главного врача
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»


В.Б. Сидоренко
2022г


В.В. Турчина
2022г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»

на 2023-2025 годы

Вступает в силу с 22 декабря 2022г

Срок действия: с 22 декабря 2022 года по 22 декабря 2025 года

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	№ стр
Раздел 1. Общие положения	5
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовые договоры	10
Раздел 3. Рабочее время.	16
Раздел 4. Время отдыха.	21
Раздел 5. Оплата труда.	27
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	38
Раздел 7. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров.	42
Раздел 8. Предоставление социальных гарантий работникам.	45
Раздел 9. Социальная защита молодежи.	47
Раздел 10. Обеспечение деятельности профсоюза.	48
Раздел 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.	51

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

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 3. 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 № 4. 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 № 5. Положение о ненормированном рабочем дне и длительности предоставляемого дополнительного отпуска с перечнем профессий и должностей

Приложение № 6. Положение о служебных командировках Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница

Приложение № 7. Положение о суммированном учете рабочего времени в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 8. Положение о порядке определения размера заработной платы главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 9. 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 № 10. 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».

Приложение № 11. 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

Приложение № 12. Положение о порядке использования средств, полученных от сдачи серебросодержащих отходов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 13. Перечень категорий медицинских работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 года N 2365

Приложение № 14. Перечень структурных подразделений и должностей работников, занятых на работах в ночное время

Приложение № 15. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

Приложение № 16. 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 № 17. Перечень должностей и подразделений, работники которых обеспечиваются спецодеждой и индивидуальными средствами защиты

Приложение № 18. Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

Приложение № 19. Положение об организации оказания платных медицинских услуг населению и порядке расходования финансовых средств, полученных от оказания платных медицинских услуг в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

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

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, именуемый далее «**Работодатель**»;
- работники учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ» в лице ее председателя, именуемая далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам;

Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации,
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральным законом «Об Основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ,
- Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ,
- «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1

и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

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

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. За три месяца до истечения срока действия коллективного договора, стороны рассматривают вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Действия коллективного договора распространяется на всех работников.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня

перехода прав собственности.

1.11. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.12. **Работодатель** признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

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

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

1.15. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

1.18. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- принимать решения по социально-трудовым вопросам с обязательным участием **Профсоюзного комитета**, для чего обязуется обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

Увольнение членов Профсоюзной организации ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ» происходит с согласия Профсоюзного Комитета Профсоюзной организации «ГБУЗРК» Ленинская ЦРБ

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

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль над соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль над созданием **Работодателем** безопасных условий труда

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

1.21. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в

территориальном органе ГКУ РК «Центр занятости населения»

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

1.22. Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора. При приеме на работу работодатель знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится в кадровой службе, бухгалтерии, профкоме, у юрисконсульта.

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)
Как вести воинский учет документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или

специальной подготовки;

(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 Великой Отечественной войны или инвалиды 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:

3.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы сменных работников, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. 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).

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

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».

3.4. Для педагогических работников учреждений здравоохранения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени определяют в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочей недели - 36 часов.

3.5. 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.

3.6. 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).

3.7. 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»).

3.8. 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»).

3.9. 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 неделе не может превышать пяти часов, но может быть и менее пяти часов.

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

3.9.2. 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.

3.9.3. 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 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.

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

3.9.5. 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.

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

3.9.7. 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.

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.

3.10.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

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

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.11. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым

тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

3.13. 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.

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

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. Для работников работающих по сменному графику установить перерыв в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который не включаются в общую продолжительность рабочего времени, а также технологические перерывы, не удлиняющие рабочее время (их продолжительность включается в рабочее время), определяются в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ и 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)

4.3. На работах, где по условиям производства предоставить перерыв для питания невозможно – обеденный перерыв предоставляется в течение рабочего времени.

4.4. 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).

4.5. 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).

4.6. 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).

Дополнительный отпуск

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

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

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) в соответствии с Приложением № 1 к коллективному договору;
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

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 исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

4.13. 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 Великой Отечественной войны - 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. 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 Центра. 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 в течение 7 дней со дня фактической отработки. **Суммирование отгулов не допускается.**

4.13.7. Освобождать работников, по их заявлению, от работы в течении 2 дней, с сохранением заработной платы, при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. **Оплату труда работников учреждения производить** в соответствии с **Положением** об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница», 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).

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.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени в календарном месяце или в зависимости от выполненного объема работ (при сдельной оплате труда).

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

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

5.1.2. **Локальные нормативные акты**, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, **принимать с учетом мнения выборного органа** первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым.

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

5.1.3. **Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.**

5.1.4. **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, ставки), 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:**

1) за выслугу лет; за стаж непрерывной работы; за наличие квалификационной категории:

2) 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: за наличие ученой степени, почетного звания; выплата за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; премия за образцовое выполнение государственного задания и другие.

5.1.5. 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 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).

5.1.6. Устанавливать оплату труда работников, занятых 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 Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 6% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливать 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 (пп.3.3.4.п.3.3.раздел III Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2022 - 2024годы).

Предусматривать размеры выплат компенсационного характера в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

5.1.7. Повышать оплату труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, на основании 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)» в соответствии с Перечнем должностей работников (с учетом конкретных условий работы в учреждении (структурном подразделении), на данной должности), согласованным выборным органом первичной профсоюзной организации. Перечень должностей работников учреждения определён Приложением № 16 к Коллективному договору.

5.1.8. Обеспечить работникам оплату в повышенном размере за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы); работникам, осуществляющим оказание экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, не менее 50% часовой тарифной ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) (пп.3.3.5. п.3.3.раздела III Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2022 - 2024годы).

Перечень должностей работников учреждения определён Приложением № 14 к Коллективному договору.

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».

5.1.9. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера 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.

5.1.10. Устанавливать выплату компенсационного характера 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)(п.п.3.3.8.п.3.3.раздела III Отраслевого Соглашения).

5.1.11. Устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 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).

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а заработную плату за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, выплачивать в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

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.).

5.1.12. При привлечении работников к сверхурочной работе установить выплату компенсационного характера за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае первые два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), а за все остальные часы - в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.1.13. 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.

5.1.14. 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 (п.п.3.3.9. п.3.3.раздела III Отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным и иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2022 - 2024годы.

5.1.15. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера: за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет в размерах и порядке, определенном в Положении об оплате труда работников, 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).

5.1.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплату заработной платы (исходя из более высокого размера) производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (п.п.3.314., п.п.3.3.15. п.3.3.раздела III Отраслевого Соглашения).

5.1.17. 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 издания распорядительного акта о присвоении (п.5) Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории утверждены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22.11.2021г. №1083н).

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера

оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.18. 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 № 15 к Коллективному договору).

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.

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.

Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливается надбавка 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.

5.1.19. 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.

5.1.20. Премировать работников в соответствии с Положением о порядке и условиях начисления денежных выплат стимулирующего характера и премировании работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» (Приложение №15 к Коллективному договору).

Премировать единоразово за счет средств учреждения:

-работников, при присвоении почетных званий «Заслуженный...», «Почетный ...», награжденных медалью «За мужество 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, другим 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, другим работникам учреждения 5000 рублей.

5.1.20. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за отработанным (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 марта 2019 г. N 14-2/ООГ-1663).

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).

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

Обеспечить выплату заработной платы в рублях в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно переводить его заработную плату на счет в кредитную организацию (банк).

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

5.1.22. В случае нарушения работодателем установленного срока соответственно 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).

5.1.23. Время простоя по вине Работодателя, в том числе время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (приостановки работы), оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса РФ).

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

5.1.24. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 220 Трудового кодекса РФ).

5.1.25. 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).

5.1.26. 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:

-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).

5.1.27. **При выплате заработной платы обеспечивать 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.

Утвердить форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном сатьей 372 Трудового кодекса РФ для

принятия локальных нормативных актов.

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

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

5.2.4. 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:**

6.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.1.2. Создает и организует работу кабинета охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной политики от 17 декабря 2021 г. N 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.1.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда, организует их обучение за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом проводит ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

6.1.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.1.5. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.1.6. Обеспечивает обучение уполномоченных по охране труда по аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.1.7. Организует проведение поэтапной специальной оценки рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профсоюзного комитета с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

С учетом требований ст. 41 ТК РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.1.8. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.9. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

6.1.11. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.1.12. Обеспечивает работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.1.13. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда. По письменным заявлениям работников, выдача молока может быть заменена денежной компенсацией в размере,

эквивалентом стоимости молока.

6.1.14. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.1.15. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля к проведению проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.1.17. Привлекает представителей Профсоюзного комитета (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов.

6.1.18. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.1.20. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи

6.2. Работники в области охраны труда (ст.214 ТК РФ)

Соблюдают требования охраны труда, установленные законами, нормативными актами, а так же 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 т.ч. 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.

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. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

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

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в отделение Пенсионного Фонда РФ.

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

8.1.5. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.6. При наличии средств, проводить ежемесячные денежные выплаты по оплате жилого помещения и коммунальных услуг медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим в сельской местности (Постановление Правительства РФ от 30.12.2014 г. № 1607).

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

8.1.8. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, по предоставлению работником документов, подтверждающих фактически произведенные расходы.

8.1.9. Выделять денежные средства (при их наличии) на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, спортивных соревнований, спартакиад (ст. 377 ТК РФ).

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем

законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.2. Активно работать в комиссии по социальному страхованию:

получать в отделении ФСС нормативные акты по вопросам социального страхования;

проводить проверки правильности назначения пособий по социальному страхованию Работодателем, как по собственной инициативе, так и по заявлениям работников;

рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;

принимать участие в выяснении обстоятельств несчастных случаев;

принимать участие в проведении оздоровительных мероприятий.

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

8.2.4. В рамках своей компетенции способствовать реализации Постановления Правительства РФ от 30.12.2014 г. № 1607 «"О ежемесячных денежных выплатах по оплате жилого помещения и коммунальных услуг медицинским и фармацевтическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), занятым на должностях в федеральных государственных учреждениях"».

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).

9.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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

9.7. Работодатель обязуется:

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

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

Создавать при Профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью.

Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

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

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

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

10.6. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников. Разрешить проведение в рабочее время трех собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц.

10.7. Командировать членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых

профсоюзными органами съездов, конференций, пленумов, заседаний президиума выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Оплата времени участия в указанных мероприятиях производится за счёт средств учреждения в размере среднего заработка по основному месту работы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п. 5 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию председателя первичной профсоюзной организации и его заместителя без предварительного согласия региональной организации Профсоюза, в котором состоит на учете первичная профсоюзная организация, в том числе в период их работы в течение двух лет после прекращения их полномочий.

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

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. (Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 4 Закона о профсоюзах).

10.11.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

10.11.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (вариант «Консультант+» и пр.) и оплачивает обновление ее содержания.

10.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ.

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

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

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

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

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

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

Представитель Работодателя:
И.о. главного врача
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ



В.В.Турчина

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



В.Б. Сидоренко

Приложение № 1
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»


В.В. Турчина

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения – это локальный нормативный акт организации, принимаемый работодателем, содержащий нормы трудового права, регламентирующий в соответствии с трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам. Меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст.8, 189 ТК РФ).

1.2. Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) являются соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка способствуют поддержанию у работников духа профессионального отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, обеспечению охраны здоровья населения и высокого уровня оказания ему медицинской помощи, эффективности качественных и количественных показателей в обслуживании больных;

1.3. Основными задачами правил внутреннего трудового распорядка являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений,

интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- Организации труда и управлению трудом;
- Трудоустройству у данного работодателя;
- Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- Социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- Участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- Материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
- Надзору и контролю (в том числе профсоюзный контроль) соблюдения трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

1.4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в ТК РФ.

- Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- Запрещение принудительного труда и дискриминацию в сфере труда;
- Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленным Федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- Сочетание государственного и договорного регулирования договорных отношений;
- Социальное партнерство, включая право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;
- Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- Обеспечение прав на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или пациентами, недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или пациентами, запрет на грубые высказывания и выражения при общении с пациентами и, конечно, коллегами.
- Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст.2 ТК РФ).

1.5. Трудовым Кодексом РФ принудительный труд запрещен, т.е. выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- В целях поддержания трудовой дисциплины;
- В качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- В качестве средств мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

- В качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической социальной или экономической системе;
- В качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.
- К принудительному труду относятся также:
- Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере.
- Требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной защиты либо работа угрожает жизни и здоровью работников (ст.4 ТК РФ).

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников учреждения и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении;

2.2. Работник при поступлении на работу предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, в соответствии с законодательством о паспортном режиме;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (диплом с приложением, сертификат, свидетельства о дополнительном последипломном образовании, о профессиональной переподготовке);

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, подвергшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, при поступлении на работу связанному с медицинским обеспечением несовершеннолетних.

иные документы, необходимые при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

при наличии индивидуального номера налогоплательщика (ИНН) работник при заключении трудового договора также сообщает этот номер для ведения учёта и удержания Учреждением как налоговым агентом налогов с доходов работника.

в целях наиболее полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника администрация Учреждения может предложить ему с его согласия предоставить персональные данные – информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся данного работника.

Порядок обращения с персональными данными работника (обработка, хранение и использование информации) регламентируется законодательством.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» администрация учреждения не имеет право производить прием на работу для медицинской деятельности лиц, не получивших медицинской подготовки соответствующих высших и средних специальных заведений.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Учреждением. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.3. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, со дня фактического допущения работника к работе. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе указывается наименование работы (должность) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников - руководителя учреждения, его заместителей - 6 месяцев.

2.5. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

ознакомить работника с порученной работой, условиями, оплатой труда, разъяснить его права и обязанности (проводит отдел кадров или заведующий структурным подразделением);

ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении, и иными локальными нормативными актами (приказами, инструкциями), имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, соглашениями, положением об оплате труда, положением о защите персональных данных работников, уставом учреждения, СОУТ, проведенной на рабочем месте;

информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам охраны труда (первичный инструктаж проводится инженером по технике безопасности, затем руководителями структурных подразделений с отметкой о проведении инструктажа в журнале подразделения).

2.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за

уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ) выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

призывом на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется два часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель на период проведения сокращения:

- приостанавливает наймы новых работников с одинаковой квалификацией;

2.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет.

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

Запись в трудовой книжке о причинах увольнения должна производиться со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пп. 2, 3, 5 ст 81 ТК РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа. Выборный профсоюзный орган в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными нормативными требованиями охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором Учреждения;

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, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством 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 запрещёнными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда – основу правопорядка в учреждении здравоохранения; вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производственного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, выполнять установленную норму нагрузки на рабочем месте, своевременно и тщательно выполнять работу, повышать производительность труда;

в) соблюдать обязанности медицинских работников;

г) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в спецодежде;

д) содержать рабочее место в порядке, оборудование и помещение передавать сменяющему работнику в чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту и порядок на территории и в структурных подразделениях учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

- е) эффективно и рационально использовать средства лечения, бережно относиться к приборам, инструментам, аппаратуре, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;
- ж) вести себя достойно, соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- з) принимать меры к непосредственному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе (простой, аварии и др.) и немедленно сообщать администрации;
- и) своевременно повышать свой профессиональный уровень путем обучения на циклах профессиональной переподготовки и курсах повышения квалификации.
- к) в случае невыхода на работу в связи предполагаемой или установленной временной нетрудоспособностью, сдачей крови и по другим уважительным причинам, работник должен:
- незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и отделу кадров;
 - написать заявление на имя главного врача ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ» с просьбой освободить его от работы, согласовав с непосредственным руководителем;
 - предоставить документы, которые подтверждают уважительность причины отсутствия, в течение 3 (трёх) рабочих дней после выхода на работу
 - в случае невозможности заранее предупредить об отсутствии на рабочем месте и написать заявление с просьбой освободить от работы работник обязан сообщить об этом непосредственному руководителю и отдел кадров любым доступным способом сразу же, как появится возможность и прислать копию документа, который подтверждает уважительность отсутствия на рабочем месте, на электронную почту отдела кадров

3.3. Должностные обязанности работника в полном объёме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
принимать локальные нормативные акты;
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязуется:

организовать труд работников, таким образом, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации имел закрепленное за ним определенное рабочее место, оборудование.

своевременно, до начала получаемой работы, ознакомить работников с установленным заданием, обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования, инструментов, а также запасы (в соответствии с нормативами) медикаментов, перевязочных средств, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы;

своевременно информировать работника о предстоящем изменении графика его работы (за месяц до изменения в форме ознакомления работника с графиком под роспись).

создавать условия для охраны здоровья населения и высокого уровня оказания квалифицированной медицинской помощи, роста производительности труда, путем внедрения новейших достижений науки и техники; организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, совершенствовать организацию и оснащение рабочих мест, механизировать трудоемкие процессы; своевременно рассматривать и внедрять современные методы диагностики и лечения;

обеспечивать строгое соблюдение и укрепление трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление производственной дисциплины, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива.

Применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое состояние оборудования всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам охраны труда (правилам техники безопасности, санитарным нормам и др.);

отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

отстранить от работы (не допускать к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных

настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой;

при приеме на работу производить обязательный медицинский осмотр работников для последующей диспансеризации;

принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах. Рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

выдавать заработную плату ежемесячно, согласно Трудовому кодексу РФ, два раза в месяц - 25 и 10 числа. Если дни выдачи заработной платы совпадают с выходными и праздничными днями – заработная плата выдается накануне этих дней. Возможно изменение дней выдачи заработной платы локальным нормативным актом по Учреждению при изменении условий договора с соблюдением норм ТК РФ.

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику;

обеспечивать систематическое повышение профессионального уровня, правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях для получения дополнительного образования.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Учреждение является организацией с круглосуточным оказанием экстренной и неотложной помощи, что обеспечивается работой дежурных служб в режиме суммированного учета рабочего времени со скользящим графиком отдыха. Длительность рабочего дня работников дежурных служб – 24 часа, с 8.00 по 8.00

5.2. Продолжительность работы учреждения, время начала и окончания работы определяются в установленном порядке работодателем, в соответствии с утверждённым режимом работы (прилагается), утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения с учетом специфики работы, мнением трудового коллектива, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Режим работы отдельных структурных подразделений может быть изменён локальным нормативным актом в связи с изменениями условий работы отличающихся от нормальных (по эпидемическим показаниям, в зависимости от времени года, проведение призыва в армию).

5.3. Амбулаторно-поликлинические подразделения и стационары Учреждения работают по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – суббота, воскресенье; кроме ФАПов и амбулаторий, которые работают по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём – воскресенье (исключение составляет Щелкинская амбулатория, которая работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – суббота, воскресенье).

Работникам мужчинам (немедицинским работникам) устанавливается пятидневная (шестидневная) 40 часовая рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.4. Для работников, которым установлена 39 -часовая рабочая неделя:

- врачи и средний медицинский персонал ЛПУ-мужчины (кроме указанных ниже).

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при пятидневной рабочей неделе не может превышать 7 часов 48 минуты, при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов 30 минут.

Для работников, которым установлена 36-часовая рабочая неделя:

инфекционное отделение и кабинет: врач, в т.ч. заведующий отделением, средний и младший медицинский персонал;
отделение реанимации и анестезиологии
психиатрический, наркологический кабинет: врач, средний и младший медицинский персонал;
медицинский дезинфектор;
кабинет трансфузиологии: врач, в т.ч. заведующий кабинетом, средний и младший медицинский персонал.
женщины, работающие в сельской местности, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при пятидневной рабочей неделе не может превышать 7 часов 12 минут, при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6,2 часа.

Для работников, которым установлена 33-часовая рабочая неделя:

стоматологическая поликлиника: врач-стоматолог, врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог-ортодонт, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-терапевт (кроме врача-стоматолога-хирурга); зубной врач, зубной техник.
врачи поликлиники (амбулатории), ведущие исключительно амбулаторный прием.
Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 6 часов 36 минут при пятидневной рабочей неделе, 5 часов 30 минут при шестидневной рабочей неделе.

Для работников, которым установлена 30-часовая рабочая неделя:

персонал патологоанатомического отделения;
рентгенологический кабинет: врач, в т.ч. заведующий кабинетом, средний и младший медицинский персонал, непосредственно занятые на рентгенодиагностике, флюорографии, рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем и другие), передвижной флюорографической лаборатории;
персонал противотуберкулезного кабинета поликлиники
Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) при пятидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов; при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

5.5. При 24-часовой рабочей смене каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

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

Работа в течение двух смен подряд категорически запрещается.

5.6. Для водителей санитарного автотранспорта законодательством разрешён не более чем 12-часовая смена. Работники чередуются по сменам равномерно, переход из одной смены в другую должен происходить через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие под роспись. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

5.7. Приём и сдача смены, подготовка рабочего места, мытье рук, надевание спецодежды, прием оборудования, медикаментов производится до начала работы (смены) и не входит в рабочее время, которое подлежит оплате;

На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени в определенном месте. К таким подразделениям относятся все стационарные отделения с круглосуточным режимом работы, клиничко-диагностическая лаборатория, физиотерапевтическое отделение и рентгенологические кабинеты.

Для медицинских работников, имеющих 6,5 часовой рабочий или более короткий рабочий день, предоставление обеденного перерыва не обязательно – сотрудники патологоанатомического отделения, рентгенологических кабинетов, противотуберкулезного кабинета поликлиники, что обязательно должно быть указано в трудовом договоре работника.

Отдельные работники Учреждения работают в режиме ненормированного рабочего дня – в особом режиме работы, в соответствии с которым они при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Указанным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней. Перечень работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность предоставляемого им дополнительного отпуска определяются Коллективным договором и приказами по Учреждению.

Работа в праздничные дни, определённые законодательством РФ, за исключением работников, работающих по графикам сменности, не производится.

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

5.9. Запрещается в рабочее время:

- а) отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- б) в течение рабочего времени оставлять рабочее место без разрешения руководителя подразделения или учреждения;

5.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников, согласно действующему законодательству, установлена не менее 28 календарных дней.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, одна из частей отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней и использоваться не позже чем в течение восемнадцати месяцев после окончания года, за который предоставляется отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. Остаток ежегодного оплачиваемого отпуска должен быть использован не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Такое извещение может производиться в форме ознакомления работника с графиком отпусков под роспись.

6. Режим работы учреждения

Начало работы Учреждения - 07.00. Окончание работы в 17.00

Начало работы главного врача – 08.00. Окончание работы 17.00

При работе в режиме 24-часового рабочего дня со скользящим графиком отдыха начало рабочего дня - в 08.00.

Ежедневно (в рабочие дни) в 08.00 заместителю главного врача по медицинской части проводится сдача смены дежурными врачами приёмного отделения, гинекологического отделения и хирургического отделения, медицинскими сёстрами приёмного отделения.

С 08.00 до 08.30 проводятся сдача смены на уровне каждого заведующего отделением

Еженедельно в 09.00 проводятся обходы по отделениям стационара с участием заместителя главного врача по лечебной части, лечащих врачей, главной медсестры, сестры-хозяйки, постовых медсестёр – по графику.

Не реже одного раза в неделю проводятся аппаратные совещания у главного врача согласно координационному плану с участием заместителей главного врача, заведующих структурными подразделениями, районных специалистов.

Работа Учреждения строится по плану, утверждаемому главным врачом.

Время работы хоз. службы с 08.00 до 17.00, обеденный перерыв с 12.00 до 12.30.

Время работы заместителя главного врача по медобслуживанию населения и главной медсестры, с 08.00 до 16.12, обеденный перерыв с 12.00 до 12.30

Для врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием, устанавливается 33-часовая рабочая неделя. Время работы с 08.00 до 15.06. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.30.

Для остального медперсонала поликлиники устанавливается 36-часовая рабочая неделя. Время работы с 08.00 до 15.42. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.30.

Врачебные амбулатории и ФАПы работают в режиме шестидневной рабочей недели по графику: начало работы 08.00 не более 6 часов. В субботу рабочий день не более 5 часов. Выходной день – воскресенье.

Стационар работает по графику круглосуточно.

С 16.00 до 08.00 медицинскую помощь больным в приёмном покое оказывает дежурный врач.

Работа стоматологических кабинетов с 08.00 до 14.30 ч.

Начало работы пищеблока - 06.00, окончание работы - 18.00

Раздача пищи производится:

завтрак с 09.00 до 09.15;

обед с 12.30 до 13.00;

ужин с 16.45 до 17.15.

Выдача медикаментов в отделения производится по утвержденному графику.

Забор анализов лабораторией производится ежедневно с 08.00 до 10.00 согласно графику, установленному для отделений стационара и поликлиники.

Обработка белья и инструментов с помощью автоклава проводится ежедневно согласно графику, установленному для отделений стационара и поликлиники.

Для больных, находящихся на лечении в стационаре, устанавливается:

«тихий час» с 13.30 до 15.30;

время посещений с 18.00 до 20.00;

завтрак с 09.15 до 09.45;

обед с 13.15 до 13.45;

ужин с 17.00 до 17.30;

второй ужин – с 20.00 по 20.30

сон с 22.00 до 06.30

Плановые госпитализации производятся ежедневно до 12.00 исключая выходные дни.

Выписка больных из стационара - ежедневно до 11.00 исключая выходные дни.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

В соответствии с законодательством о труде установлены следующие праздничные дни:

- 1-5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства

Устанавливаются праздники, утвержденные Постановлениями Республики Крым.

- При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

7.2. Система заработной платы, установленная в организации, определяется локальными нормативными актами организации и конкретизируется в трудовом договоре.

7.3. Заработная плата выплачивается по месту работы или перечислением на расчетный или карт-счет в банке, указанный работником в заявлении. Срок выплаты заработной платы устанавливается два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 25 и 10 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. За учетный период отработанного работниками рабочего времени принимается один календарный месяц. Учет рабочего времени, отработанного каждым работником, ведется лицом, назначенным приказом главного врача.

7.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размерах, предусмотренных федеральными законами РФ.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За качественное выполнение функциональных обязанностей, улучшение качества оказания медицинской помощи населению, продолжительную и безупречную работу, использование на практике современных достижений медицины и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) выдача премий;
- г) награждение ценным подарком;
- д) за особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, значком «Отличник здравоохранения», к присвоению почетного звания «Заслуженный врач РФ», присвоению других почетных званий по данной профессии.

Поощрения, предусмотренные пунктами а, б, в, г, д настоящего пункта, применяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Поощрения объявляются приказом и доводятся до сведения всего коллектива, заносятся в трудовую книжку работника;

8.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха и т.п.), а также преимущество при продвижении по работе и предоставление ежегодного отпуска в удобное для работника время.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функциональных обязанностей, влечет за собой применение дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание,
- б) выговор,
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случае:

- а) однократного грубого нарушения работников трудовых обязанностей:
 - за прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
 - за появление на рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка для работников учреждения, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
 - за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
 - за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем учреждения (отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

9.3. За прогул (в том числе отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительной причины работодатель применяет одну из мер дисциплинарного взыскания;

9.4. Независимо от применения мер дисциплинарного или общественного взыскания работник, совершивший прогул либо появившийся на работе в нетрезвом состоянии, лишается премии.

9.5. До наложения взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не служит препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

9.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания учитывается тяжесть совершения проступка, обстоятельства, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В необходимых случаях приказ доводится до сведения ряду работников учреждения;

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, к работнику не применяются.

10. Трудовые споры

10.1. В случае возникновения трудовых споров (коллективных или индивидуальных) разрешение их осуществляется существующей в

учреждении комиссией по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Правила внутреннего трудового распорядка сохраняются во всех структурных подразделениях учреждения.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

Приложение № 2
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В.В.Турчина



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» (далее Положение), разработано в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (в ред. Постановлений Совета министров Республики Крым от 04.08.2015 N453, от 23.09.2015 N578, от 26.04.2016 N186, от 16.09.2016 N447, от 11.04.2017 N192, от 08.09.2017 N447, от 14.11.2017 N600, от 29.12.2017 N717, от 09.02.2018 N64, от 30.04.2019 N248, от 20.08.2019 N457, от 11.10.2019 N576, от 28.10.2019 N605, от 06.10.2020 N634, от 05.07.2021 N391, от 01.07.2022 N 492)
- «Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным, государственным казенным, унитарным иным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2022-2024 годы» от 08.12.2021г»
- Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым №365 от 31.12.2014г «Об утверждении Порядка определения размера выполнения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинским учреждениям»

- Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым №368 от 31.12.2014г «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями (в ред. Приказов Министерства здравоохранения Республики Крым от 19.03.2015 N221, от 29.05.2015 N591, от 13.10.2015 N1665, от 01.02.2016 N94, от 28.03.2016 N415, от 27.04.2016 N622, от 17.05.2016 N708, от 15.11.2016 N1946, от 20.12.2016 N2304, от 30.12.2016 N304, от 05.05.2017 N833, от 29.12.2017 N2713, от 08.06.2018 N1081, от 29.12.2018 N2538, от 23.01.2020 N153, от 03.02.2021 N275)

- Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» (далее – Учреждения).

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждения, включающих в себя размеры окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного приказом Минздрав соцразвития России от 29.05.2009г №286;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов утвержденного приказом Минздрав соцразвития России от 23.07.2010г №541н;

- окладов (должностных окладов), размеры которых устанавливаются в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера и критериев их установления;

- условий оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

- согласования с представительным органом работников – профсоюзной организацией учреждения.

1.4. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда, предоставленных в установленном порядке учреждения на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, а также средств, поступающих в качестве оплаты медицинской помощи, оказываемой по программе обязательного медицинского страхования, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

1.5. Руководитель медицинской организации несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.6. В соответствии со **ст.134 ТК РФ** работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» производить индексацию заработной платы (должностного оклада, производных от оклада компенсационных выплат) на величину роста индекса потребительских цен

1.7. Положение действует на время действия коллективного договора и изменяется локальным нормативным актом при изменении нормативных актов вышестоящего уровня. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.2. Работникам учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.3. Руководитель учреждения формирует штатное расписание и тарификационные списки. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе тарификационного списка и являются гарантированной зарплатой.

2.4. Месячная заработная плата (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работника, работающего в учреждении и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения ко второй группе по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителя устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.3. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера начисляется согласно утвержденного Положения «О порядке определения размера заработной платы главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»».

4. Оплата труда отдельных категорий работников

4.1. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится на условиях договорных отношений согласно законодательству. Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждении, в штате которых они состоят.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам в учреждениях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

5.3. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам проведенной специальной оценки условий труда установить в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда:

- класс условий труда 3.1 – **8%**;
- класс условий труда 3.2 – **10%**;
- класс условий труда 3.3 – **12%**;
- класс условий труда 3.4 – **15%**;

5.4. Согласно приказа Министерства здравоохранения Республики Крым №365 от 31.12.2014г «Об утверждении Порядка определения размера выполнения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинским учреждениям»:

Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, установленные в порядке и размерах, определённых органами исполнительной власти Республики Крым:

- повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, работающим: в учреждении и его структурных подразделениях, лабораториях, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови, биологических жидкостей, полученных от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных - осуществляется в размере **60%** почасовой ставки (оклада) за каждый час работы в указанных условиях. Оклады (должностные оклады) таких работников, повышаются пропорционально непосредственно отработанному с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными времени. Фактические часы этой работы регистрируются в журнале за подписью руководителя структурного подразделения.

- повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам психотерапевтических кабинетов амбулаторно-поликлинических подразделений осуществляется в размере **15%** оклада (должностного оклада),

медицинским работникам иных медицинских учреждений, структурных подразделений медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляется в размере **25%** от оклада (должностного оклада).

- повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи противотуберкулезных кабинетов амбулаторно-поликлинических учреждения осуществляется в размере **30%** от оклада (должностного оклада);

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет:

- **35%** оклада (должностного оклада) сотрудникам инфекционного, гинекологического, неврологического, педиатрического, терапевтического отделений, работникам гаража (водитель автомобиля) и хозяйственной службы (лифтер, сторож (вахтер)).

- **50%** оклада (должностного оклада) для работников отделений: приемного, хирургического, акушерского физиологического, анестезиологии и реанимации, операционного блока.

5.6. Работникам учреждения с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до **30%** должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда. Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. Период для определения оплаты сверхурочного времени является - суммарное отработанное время за год.

5.8. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются согласно приказа по учреждению по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Дежурство медицинских работников на дому регламентируется Федеральным законом РФ от 07.06.2013 г. № 125 и приказом Министерства здравоохранения РФ от 02.04. 2014г № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому». Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени. В случае вызова на работу, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования работника от дома до места работы и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы и обратно. При вызове работника на рабочее место оплата производится с учетом выслуги лет, вредности и квалификационной категории. Находясь дома, время дежурства, учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Оплата производится с должностного оклада. При этом рабочее время не должно превышать норму рабочего времени в соответствующем периоде.

5.11. Компенсационная выплата отдельным работникам учреждений (организаций) устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией».

Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда медицинской организации, сформированного из всех источников, разрешенных законодательством Российской Федерации.

Выплата медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции COVID-19 в размере 25% должностного оклада по занимаемой должности, рассчитанному за фактически отработанное время по графику по аналогии с другими установленными ежемесячными надбавками и доплатами для соответствующей категории работников:

- врачам и медицинским работникам с высшим (немедицинским) образованием, оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях, среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи в стационарных условиях, младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

- участковым терапевтам, участковым педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), врачам-инфекционистам, фельдшерам, среднему медицинскому персоналу, работающему с данными врачами и фельдшерами, фельдшерам врачебных амбулаторий, фельдшерам фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов, оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях;

- врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу патологоанатомического отделения, проводящее (обеспечивающее проведение) патологоанатомические исследования, связанные с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19);

- медицинским дезинфекторам, привлекаемым к проведению противоэпидемиологических мероприятий в очагах новой коронавирусной инфекции COVID-19;

- иному персоналу, работающему в подразделениях, оказывающих специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19

Расчет компенсационной выплаты осуществляется по основной работе и при работе на условиях внешнего и внутреннего совместительства раздельно.

Компенсационная выплата учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе для расчета оплаты отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск и в других случаях,

предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, и является объектом обложения страховыми взносами.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников учреждений (организаций) к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания.

6.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за выслугу лет.

6.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

6.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

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

6.1.5. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам и иным работникам, оказывающим медицинскую помощь по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции COVID-19, медицинским и иным работникам, контактирующим пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19 (Постановление №857).

6.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

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

- при наличии высшей квалификационной категории – 30% должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории – 20% должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории – 10% должностного оклада.

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

- при наличии высшей квалификационной категории – 25% должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории – 15% должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории – 10% должностного оклада

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

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В целях материальной поддержки медицинских работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплату труда производить с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.3. Перечень учреждений, должностей, размеров надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях здравоохранения устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

6.4. Порядок установления стимулирующих выплат за выслугу лет приведен приложением 3 к настоящему Положению.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- Премия за высокие результаты работы устанавливается 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 учреждения устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения с учетом специфики их деятельности и рекомендаций Министерства здравоохранения Республики Крым.

При установлении работникам учреждения премии за высокие результаты по показателям и критериям эффективности, разработанным учреждением, учитывается

высокое качество работы (положительная динамика достижений);

высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

за участие в республиканских, городских отраслевых программах и т.д.;

качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;

применение в практической работе новых медицинских технологий;

другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности категорий работников.

При установлении руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждений, главному бухгалтеру премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным учреждениями, необходимо учитывать показатели:

отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении,

отсутствие в учреждении кредиторской задолженности по уплате налога на доходы физических лиц, страховым взносам на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работника, а также задолженности по пеням и штрафам;

сохранение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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.

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего характера работников Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинской центральной районной больницы» и Приказом по учреждению «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников».

- Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться 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, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 6.2 - 6.4 раздела 6 настоящего Положения.

Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливается надбавка 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.

6.6. В учреждении премия за высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения.

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг, сдача отчетности.

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

6.8. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства учреждения;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

6.9. В учреждении здравоохранения могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств, обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

6.10. В целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения, 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, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь.

Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, 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.

6.11. Распределение средств, полученных от оказания платных медицинских услуг от населения, на оплату труда и стимулирующих выплат производится в соответствии с Положением об организации оказания платных медицинских услуг населению и порядке расходования финансовых средств, полученных от оказания платных медицинских услуг в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинской центральной районной больнице» (Приложение №)

Премирование работников, осуществляющих оказание платных медицинских услуг, производится из средств специального счета учреждения. Прибыль

учреждения, полученная от оказания платных медицинских услуг, в первую очередь расходуется на оплату труда сотрудников, являющихся исполнителями платных медицинских услуг.

6.12. Оплата труда работников, оказывающих помощь женщинам в период беременности и послеродовой период, новорожденным и детям в первый год жизни определяется Положением 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 «Ленинской центральной районной больнице». (Приложение №).

6.13. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних и диспансеризации детей-сирот определяется Положением 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.

6.14. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению профилактических медицинских осмотров и диспансеризации взрослого населения определяется Положением о порядке использования средств, перечисленных из Фонда обязательного медицинского страхования на оплату услуг по диспансеризации и профилактическим осмотрам определённых групп взрослого населения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница».

7. Заключительные положения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета РК;
- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;
- средств обязательного медицинского страхования;
- поступлений от приносящей доход деятельности.

7.2. Руководитель учреждения создает условия для оплаты труда на основе трудового договора с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг

7.3. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

7.4. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель учреждения обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

7.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе оказания государственных услуг (исполнения бюджетной сметы), а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, направляется на стимулирующие выплаты (премирование) работников учреждения за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и не влечет сокращения объемов бюджетных ассигнований при условии сохранения объемов деятельности учреждения (предоставляемых государственных услуг).

7.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

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

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

**Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»**

**Оклады (должностные оклады) работников
Государственного бюджетного учреждения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»**

1. Оклады (должностные оклады) руководителей учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Должности		Размер должностных окладов в соответствии с группами по оплате труда руководящих работников
		II
11.	Главный врач	52151
22.	Заместители главного врача, главный бухгалтер	46935,90
33.	Главная медицинская сестра	31361

2. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Санитарка; фасовщица; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	13182
2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	Медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной	13222
2 квалификационный уровень	Помощник врача-эпидемиолог; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	13274
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; медицинская сестра участковая	13368
4 квалификационный уровень	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра	14197

	перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	
5 квалификационный уровень	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	15117
3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1 квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор-стажер	20629
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням); провизор-технолог; провизор-аналитик	21707
3 квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню) <1>	23485
4 квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений, врач - анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом	25275
4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров; начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.)	27008
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патолого-анатомических экспертизы)2>	30329

<1> Для определения должностных окладов врачей-специалистов следующих должностей:

врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов отделений (лабораторий) рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, искусственного кровообращения, рентгенохирургических методов диагностики и лечения;

врачей-хирургов отделений гемодиализа;

врачей-хирургов всех наименований* отделений экстренной и планово-консультативной помощи;

* врачей-колопроктологов, врачей - травматологов-ортопедов, врачей-урологов, врачей-онкологов, врачей - стоматологов-хирургов, врачей - акушеров-гинекологов, врачей-офтальмологов, врачей-оториноларингологов, врачей - детских онкологов, врачей - детских урологов-андрологов, врачей - детских хирургов;

врачей-трансфузиологов;

врачей-эндоскопистов;

врачей-неонатологов отделений (палат) для новорожденных детей; городских (районных) педиатров.

<2> Для определения должностных окладов заведующих структурными подразделениями (отделами, отделениями, лабораториями, кабинетами, отрядами и др.), экстренной и планово-консультативной помощи, для новорожденных и недоношенных детей больничных учреждений, диспансеров, родильных домов.

3. Оклады (должностные оклады) по профессиональной квалификационной группе "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад должностной оклад),рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	20629
2 квалификационный уровень	Биолог	21707

4. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь-машинистка; статистик	9984
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	10023
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист	10172
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10276
3-й квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10359
4-й квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10466
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража	10559
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер по метрологии; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по	12162

	планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юристконсульт; специалист гражданской обороны	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II-я внутридолжностная категория	12917
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	13596
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14654
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	15863
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства	16920

* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

4.1. Должностные оклады работников, занятых в сфере закупок, в соответствии с профессиональными стандартами (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности/категория	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по закупкам	12162
Старший специалист по закупкам	14654
Руководитель контрактной службы	16920

4.2. Должностные оклады работников, занятых в сфере охраны труда, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности/категория	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда	12162
Руководитель службы охраны труда	16920

Примечание. В рамках действующих правоотношений должностные оклады специалистов (независимо от категории; ведущих специалистов) по охране труда сохраняются в прежних размерах.

5. Оклады работников рабочих профессий учреждений (организаций) здравоохранения в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1	7335
2	8207
3	8349
4	8502
5	8655
6	8822
7	9078
8	9115

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

Перечень учреждений, должностей, размеров надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), порядок их выплаты

Учреждения (подразделения)	Должности	Максимальный размер выплат	Порядок выплаты
1. Участковые больницы, амбулатории, в том числе врачебные, которые расположены в селе, поселке, центры общей врачебной практики (семейной медицины), амбулатории семейной медицины	Врачи - независимо от наименования должности, участковые медицинские сестры, зубные врачи, медицинские сестры общей практики - семейной медицины	40 процентов	От 3 до 5 лет непрерывной работы - 10%; от 5 до 7 лет – 20%; от 7 до 9 лет – 30%; свыше 9 лет – 40% должностного оклада
2. Городские поликлиники (подразделения), в т.ч. поликлиники центральных районных, районных больниц сельских населенных пунктов, центральных районных поликлиник, на которые в случае отсутствия ЦРБ возложены их функции, участковые больницы, амбулатории, расположенные в поселках городского типа	Заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями, амбулаториями и отделениями семейной медицины, врачи общей практики, врачи - участковые терапевты и педиатры территориальных участков и участковые медицинские сестры, медицинские сестры общей практики (семейной медицины)	30 процентов	С первого года до 3 лет (включительно) - 10 %; от 3 до 5 лет – 20%; свыше 5 лет – 30% должностного оклада
12. Фельдшерско-акушерские пункты	Заведующие, средний медицинский персонал - независимо от наименования должности	40 процентов	От 3 до 5 лет непрерывной работы – 10%; от 5 до 7 лет – 20%; от 7 до 9 лет – 30%; свыше 9 лет - 40% должностного оклада

Надбавка за стаж непрерывной работы учреждении (организации) начисляется каждый месяц за фактически отработанное время.

Исчисление стажа непрерывной работы, которая дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы

1. К стажу работы, который дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы, взаимно зачисляется время работы в

учреждениях (организациях) и на должностях, которые перечислены в таблице 1, кроме работы в противолепрозных учреждениях.

2. Периоды работы, которые зачисляются в стаж непрерывной работы и дают право на выплату без каких-либо условий и ограничений:

- время военной службы, службы в органах и подразделениях гражданской защиты, службы в Госспецсвязи, службы в подразделениях Госспецтрансслужбы, службы лиц рядового и начальствующего состава на указанных в таблице должностях в Вооруженных Силах, других военных формированиях и правоохранительных органах Российской Федерации, Украины и бывшего СССР, в том числе период выполнения интернациональной обязанности, в органах внутренних дел и государственной безопасности, пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны;
- время пребывания военнослужащих в плену в период войны при наличии справки военкомата.

3. Периоды времени, которые подлежат зачислению к стажу непрерывной работы и дают право на получение указанной выплаты при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними следовала работа, которая дает право на эту надбавку:

- время обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности, за исключением времени прохождения стажировки с пребыванием на должности врача-стажера*;

* Период прохождения стажировки с пребыванием на должности врача-стажера зачисляется к стажу работы по специальности, но исключается из стажа, который дает право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, при этом указанная надбавка за этот период не выплачивается.

Указанная выплата возобновляется согласно стажу работы после истечения специалистом стажировки и получения сертификата о подтверждении звания врача-специалиста и возвращения его на работу (должность), которая дает право на получение указанной надбавки.

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата, в т.ч. время вынужденного прогула в случае неправильного увольнения, перевода на другую работу с дальнейшим восстановлением;
- время, когда работник не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и пособие по государственному социальному страхованию;
- период отпуска по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста, а в случае если ребенок нуждается в домашнем уходе - период отпуска без

сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не больше достижения шестилетнего возраста;

- время работы на выборных должностях в советских, профсоюзных и других общественных организациях, в партийных и комсомольских органах, органах партийно-государственного и народного контроля (за исключением работы на должностях хозяйственного и технического обслуживания этих органов) до 1 июля 1991 года.

4. Стаж непрерывной работы, который сохраняется только при зачислении на работу в заведения (подразделы) и на должности, которые предусмотрены в таблице, и дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы:

- не позднее 3 месяцев со дня увольнения из заведения (подразделения) в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного местожительства, не учитывая периода получения пособия в связи с безработицей или времени переезда;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения (подразделения) по собственному желанию (по уважительной причине), в том числе при переводе мужа или жены в другую местность (время переезда не включается в месячный срок). Причины, признанные уважительными при увольнении по собственному желанию, определяются действующим законодательством;
- не позднее трех недель при увольнении по собственному желанию (без уважительных причин);
- не позднее трех месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения по истечении оговоренного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, которые приравнены к ним;
- не позднее месяца после научной или педагогической работы по специальности, которая непосредственно следовала за работой в заведениях, подразделениях и на должностях, указанных в таблице;
- не позднее срока, установленного для прибытия на работу по окончании высшего учебного заведения (с учетом времени прохождения интернатуры), клинической ординатуры или аспирантуры, если обучению непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) и на должностях, указанных в настоящем приложении;
- не позднее 3 месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения из Вооруженных Сил стран СНГ, Российской Федерации, бывшего СССР, Украины, если службе непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, указанных в данном приложении;
- не позднее 3 месяцев, не учитывая времени переезда, со дня увольнения с работы по собственному желанию из указанных заведений (подразделений), должностей в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переезда мужа (жены) в связи с увольнением из Вооруженных Сил стран СНГ, Российской Федерации, бывшего СССР, Украины;

- в течение месяца после прекращения временной инвалидности или болезни, обусловивших увольнение из заведений (подразделений), должностей, указанных в данном приложении, а также в случае перевода на другую работу по этим основаниям;

- не позднее месяца после выхода на пенсию по возрасту, на пенсию за выслугу лет, досрочную пенсию по старости и в связи с инвалидностью, если переходу на пенсию непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, которые указаны в таблице 1;

- не позднее двух месяцев по возвращении в Российскую Федерацию с работы за границей, в международных организациях как специалистов по предоставлению помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в заведениях (подразделениях) на должностях, которые указаны в данном приложении.

Время переезда к месту жительства и пребывания в отпуске, который не был использован за время работы за границей, в этот двухмесячный срок не включается. Это же правило применяется к членам семей, которые проживали за границей вместе с работниками.

5. Время обучения в клинической ординатуре по профилю "лепра" зачисляется в стаж, который дает право на получение выплаты за продолжительность непрерывной работы работникам лепрозных заведений и их структурных подразделений.

6. При работе работника в государствах бывшего СССР по специальности и на должности, на которой он имел право на надбавку за продолжительность непрерывной работы, стаж работы в этом государстве зачисляется, если между Российской Федерацией или Украиной и государством заключено соответствующее соглашение о трудовой деятельности и время зачисления на работу со дня увольнения не превышает 3 месяцев, не учитывая времени переезда.

Порядок выплаты и размеры надбавки за стаж непрерывной работы в специализированных учреждениях здравоохранения и структурных подразделениях учреждений здравоохранения, которые производят диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно-профилактическую помощь больным туберкулезом

Квалификационный уровень	Условия предоставления надбавки (стаж работы)	Размер надбавки, рублей
Специализированные учреждения здравоохранения и структурные подразделения учреждений здравоохранения, которые производят		

диагностику туберкулеза и предоставляют лечебно-профилактическую помощь больным активной формой туберкулеза с бактериовыделением		
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1 квалификационный уровень	Стаж работы:	
	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	2739
	от 5 до 10 лет	4564
	от 10 до 15 лет	5477
	от 15 до 20 лет	7303
	от 20 до 25 лет	9128
	свыше 25 лет	10954
2 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	2882
	от 5 до 10 лет	4803
	от 10 до 15 лет	5763
	от 15 до 20 лет	7684
	от 20 до 25 лет	9605
	свыше 25 лет	11526
3 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	3118
	от 5 до 10 лет	5196
	от 10 до 15 лет	6235
	от 15 до 20 лет	8314
	от 20 до 25 лет	10392
	свыше 25 лет	12470
4 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	3356
	от 5 до 10 лет	5592
	от 10 до 15 лет	6711
	от 15 до 20 лет	8947
	от 20 до 25 лет	11184
	свыше 25 лет	13421
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг		
1 квалификационный уровень	Стаж работы:	
	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	2739
	от 5 до 10 лет	4564
	от 10 до 15 лет	5477
	от 15 до 20 лет	7303
	от 20 до 25 лет	9128
	свыше 25 лет	10954
2 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	2882
	от 5 до 10 лет	4803
	от 10 до 15 лет	5763
	от 15 до 20 лет	7684

	от 20 до 25 лет	9605
	свыше 25 лет	11526
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
1 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	3586
	от 5 до 10 лет	5976
	от 10 до 15 лет	7171
	от 15 до 20 лет	9561
	от 20 до 25 лет	11951
	свыше 25 лет	14341
2 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	4026
	от 5 до 10 лет	6710
	от 10 до 15 лет	8052
	от 15 до 20 лет	10736
	от 20 до 25 лет	13420
	свыше 25 лет	16104
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	1755
	от 5 до 10 лет	2925
	от 10 до 15 лет	3510
	от 15 до 20 лет	4680
	от 20 до 25 лет	5850
	свыше 25 лет	7020
2 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	1762
	от 5 до 10 лет	2937
	от 10 до 15 лет	3524
	от 15 до 20 лет	4699
	от 20 до 25 лет	5873
	свыше 25 лет	7048
3 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	1775
	от 5 до 10 лет	2958
	от 10 до 15 лет	3549
	от 15 до 20 лет	4732
	от 20 до 25 лет	5915
	свыше 25 лет	7098
4 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	1885
	от 5 до 10 лет	3141
	от 10 до 15 лет	3769
	от 15 до 20 лет	5026
	от 20 до 25 лет	6282
	свыше 25 лет	7538

5 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	2007
	от 5 до 10 лет	3345
	от 10 до 15 лет	4014
	от 15 до 20 лет	5352
	от 20 до 25 лет	6689
	свыше 25 лет	8027
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	до 5 лет (включительно) непрерывной работы	1750
	от 5 до 10 лет	2917
	от 10 до 15 лет	3500
	от 15 до 20 лет	4666
	от 20 до 25 лет	5833
	свыше 25 лет	6999

Порядок установления надбавки за выслугу лет

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

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

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

1.2. Работникам, имеющим квалификацию судебного эксперта, при стаже работы:

- свыше трех лет - 10 процентов;
- свыше пяти лет - 15 процентов;
- свыше 10 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 25 процентов;
- свыше 20 лет - 30 процентов;
- более 25 лет - 40 процентов.

1.3. Руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" и "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"; руководителям, специалистам и служащим Государственного бюджетного учреждения Республики Крым "Крымский медицинский информационно-аналитический центр"; работникам, занятым в сфере закупок, в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"; работникам, занятым в сфере охраны труда; работникам, занятым в сфере информационных технологий:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

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

-в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, стран СНГ, социальной защиты населения (в том числе организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности, в государственных и коммунальных учреждениях (организациях, заведениях) независимо от подчиненности при условии, что оплата труда работников осуществлялась в соответствии с условиями оплаты труда медицинских работников государственных и коммунальных учреждений здравоохранения на должностях специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием, специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием, младшего медицинского персонала, Госсанэпиднадзора;

-в органах управления здравоохранения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышение квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;

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

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

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

3. Для определения размера выплаты время работы, указанное в пункте 2 настоящего Порядка, работникам, указанным в пункте 1 настоящего Порядка, суммируется.

4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

5. Надбавка за выслугу лет осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

6. В случае, когда работник временно замещает отсутствующего работника, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из оклада по основной должности.

7. Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

В таких же размерах начисляется надбавка за выслугу лет к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

Приложение № 3
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача

ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»

В.В.Турчина



**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 помо- щи и обслуживанию больных	36
2	Медицинский дезинфектор	Работа по фасовке и хранению дезинфекционных средств, работа по очаговой, камерной и профилактической дезин- фекции	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	Физиотерапевтическое отделение: Врачи, средний медицинский персонал	работа полный рабочий день на медицинских генераторах ультракорот- коволновой частоты "УКВЧ" мощностью свыше 200 Вт	33
3	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 и средний медицинский персонал Младший медицинский персонал	работа, непосредственно связанная с рентгенодиагностикой, флюорографией; работа на ротационной рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем. работа не менее половины рабочего дня, непосредственно связанная с оказанием помощи врачу при выполнении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгенотерапевтической установке с визуальным контролем	30

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.



Председатель первичной профсоюзной
организации ВУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В. Б. Сидоренко

Приложение № 4
к Коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»
В.В.Турчина



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 2023-2025*	Количество календарных дней для работников в вновь принимаемых на работу (подкласс 3.1.) после принятия Коллективного договора на 2023-2025**	Основание ***
1	2	3		4
Административно-управленческий персонал				
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
Амбулаторно-поликлиническая служба				
1	Заведующие всех структурных подразделений (отделений, кабинетов)	14	14	1
2	Врач общей врачебной практики (семейный)	14	14	1

	врач)			
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 (участковый)	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
	Врач общей врачебной практики (семейный врач) дневного стационара			1
30		14	14	
31	Врач-терапевт дневного стационара	14	14	1
	Врач-акушер-гинеколог дневного стационара		14	1
32		14		
33	Врач-невролог дневного стационара	14	7	3
34	Зубной техник	14	14	1
35	Заведущий производством-зубной техник	14	14	1
36	Старший зубной техник	14	14	1
37	Помощник врача-эпидемиолога	14	14	1
	Заведующий фельдшерско-акушерского пункта-фельдшер (акушерка)			
38		14	14	1
39	Фельдшер	14	14	1
	Медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант)			
40		14	14	1
41	Лаборант	14	14	1

42	Медицинская сестра по физиотерапии	14	14	1
43	Медицинская сестра по массажу	14	14	1
44	Медицинская сестра онкологического кабинета	14	14	1
45	Медицинская сестра противотуберкулезного кабинета	14	14	1
46	Медицинская сестра процедурной	14	14	1
47	Медицинская сестра перевязочной	14	14	1
48	Медицинская сестра участковая (психиатрический и психонаркологический кабинеты)	35	35	2
49	Медицинская сестра участковая	14	7	3
50	Старшая медицинская сестра	14	7	3
51	Старшая акушерка	14	7	3
52	Медицинская сестра врача общей практики (семейного врача)	14	7	3
53	Акушерка	14	7	3
54	Медицинская сестра	14	7	3
55	Медицинский регистратор	14	7	3
56	Санитарка противотуберкулезного кабинета	14	14	1
57	Сестра-хозяйка	14	7	3
58	Санитарка	14	7	3
59	Уборщик производственных и служебных помещений	7	7	3
Стоматологическое отделение (кабинет)				
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
Отделение медицинской диагностики				
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
Клинико-диагностическая лаборатория				
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
Физиотерапевтическое отделение				
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
Стационар				
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 медицинской 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
18	Старшая акушерка	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) (акушерского физиологического, инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	14	1
25	Медицинская сестра перевязочной	14	14	1
26	Операционная медицинская сестра	14	14	1
28	Медицинская сестра процедурной неврологического отделения	14	7	3
29	Медицинская сестра палатная (постовая) (кроме акушерского физиологического, инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	7	3
30	Медицинская сестра приемного отделения	14	14	1
31	Медицинский регистратор	14	7	3
32	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (ОАР, инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	14	1
33	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (кроме ОАР, инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	7	3
34	Санитарка (инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	14	1
35	Санитарка, санитар (кроме инфекционного отделения, паллиативной медицинской помощи)	14	14	1
36	Уборщик производственных и служебных помещений	7	7	3
Стерилизационное отделение				
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

Патологоанатомическое отделение				
1	Врач-патологоанатом	14	14	1
2	Лаборант	14	14	1
3	Санитарка	14	14	1
Хозяйственная служба				
1	Лифтер	7	7	3
Ремонтно-строительная служба				
1	Слесарь -сантехник	7	7	3

* Работникам, находящимся в трудовых отношениях до принятия Коллективного договора на 2023-2025гг, устанавливается дополнительный отпуск за вредные условия труда I степени (подкласс 3.1), установленные СОУТ – 14 календарных дней (ст 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013г).

** При заключении трудового договора с вновь прибываемыми работниками на рабочие места с установленными СОУТ вредными условиями труда I степени (подкласс 3.1) устанавливается дополнительный отпуск в количестве - 7 календарных дней.

*** Основание:

- 1- Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22;
- 2- Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.2013г.
- 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»


В.Б. Сидоренко



Приложение № 5
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В.В. Турчина



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. Учёт времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журналах учёта рабочего времени в приёмном покое. Контроль за ведением журналов учёта рабочего времени сотрудников возлагается на дежурную медицинскую сестру приёмного отделения.

2.5. 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	Продолжительность (календарные дни)
Главный врач	7
Заместитель главного врача, главный бухгалтер, главная медицинская сестра	12
Начальники служб и отделов, заведующий информационно-аналитическим отделом-врач-статистик, заместитель главного бухгалтера	9
Работники: отдела закупок, кадровой, бухгалтерской, экономической, юридической служб, инженер всех наименований, медицинские статистики, медицинский регистратор ИАОМС	7

Секретарь-машинистка, делопроизводитель	5
Машинистка, механик, техник всех наименований, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля	3

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. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

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. 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.

3.6. 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.

4.2. С текстом настоящего Положения сотрудники, которые входят в перечень должностей с ненормированным рабочим днём, должны быть ознакомлены под подпись.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В.Б.Сидоренко

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»



В.Б.Сидоренко

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).

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.

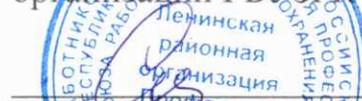
3.3.3. принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника 120 часов в год.

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 ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

 В.Б.Сидоренко



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
Инфекционное отделение (covid)
Гараж
Хозяйственная служба

II. Должности:
Врач приемного отделения
Врач-акушер-гинеколог
Врач-хирург
Врач-анестезиолог-реаниматолог
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

руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (в ред. Приказов Министерства здравоохранения Республики Крым от 19.03.2015 N 221, от 29.05.2015 N 591, от 13.10.2015 N 1665, от 01.02.2016 N 94, от 28.03.2016 N 415, от 27.04.2016 N 622, от 17.05.2016 N 708, от 15.11.2016 N 1946, от 20.12.2016 N 2304, от 30.12.2016 N 304, от 05.05.2017 N 833, от 29.12.2017 N 2713, от 08.06.2018 N 1081, от 29.12.2018 N 2538, от 23.01.2020 N 153, от 03.02.2021 N 275)

- Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 06.05.2016 № 674 «Об утверждении Порядка установления размера стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым, с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности их деятельности»

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

4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения ко 2-й группе по оплате труда руководителей составляет 52151 рубль с 01.10.2022года. Группа оплаты труда руководителя устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

5. Должностной оклад заместителя главного врача по медицинской части, заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, заместителя главного врача по клинико-экспертной работе, заместителя главного врача по общим вопросам, заместителя главного врача по экономическим вопросам, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя и составляет 46935,90 рублей с 01.10.2022года. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от условий их труда.

6.1. Для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей)). Размер выплат за совмещение должности определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах

фонда заработной платы совмещаемой должности пропорционально выполняемому объему работ.

Министерство здравоохранения Республики Крым может поручить руководителю учреждения, с письменного его согласия, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессии (должности).

Работа по совместительству руководителя учреждения здравоохранения у другого работодателя может осуществляться только с разрешения Министерства здравоохранения Республики Крым.

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повышение оплаты труда заместителю главного врача по медицинской части, заместителю главного врача по клиничко-экспертной работе, заместителю главного врача по амбулаторно-поликлинической работе производится по результатам проведенной специальной оценки условий труда установить в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда (класс условий труда 3.1 составляет 8%)

- размер компенсационных выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждений, осуществляющим работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

6.2. Руководителю учреждения в случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему по решению Работодателя выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в соответствии со ст.279 Трудового кодекса РФ.

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

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за высокие результаты, образцовое выполнение государственного задания по итогам работы за квартал, за год.

7.1. Выплата за выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

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

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

- в государственных и коммунальных организациях (учреждениях) здравоохранения Российской Федерации, Украины, СССР и союзных республик СССР, социальной защиты населения (в том числе организациях семьи и детей) независимо от ведомственной подчиненности, в государственных и коммунальных учреждениях (организациях, заведениях) независимо от подчиненности при условии, что оплата труда работников осуществлялась в соответствии с условиями оплаты труда медицинских работников государственных и коммунальных учреждений здравоохранения на должностях специалистов с высшим профессиональным (медицинским) образованием, специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием, Госсанэпиднадзора;
- в органах управления здравоохранения;
- на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций независимо от форм собственности;
- в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях (организациях) здравоохранения, казенных учреждениях здравоохранения;
- время прохождения интернатуры (включая контрактную форму) на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ, Российской Федерации и Украины, в учреждениях здравоохранения системы КГБ СССР, ФСБ, СБУ, МВД, МЧС Минюста России и Украины, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск, СВР, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы налоговой полиции, ГТК, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков Российской Федерации и Украины;
- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждениях семьи и детей) стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

- время работы в клиниках - лечебно-профилактических учреждениях (больницах, родильных домах и других учреждениях здравоохранения), входящих в состав высших медицинских образовательных учреждений, медицинских научных организаций, Федерального бюро медико-социальной экспертизы, научно-практических центров медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов или подчиненных медицинским вузам и научным организациям, являющихся их структурными подразделениями;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста при условии, что этому непосредственно предшествовала работа в учреждении здравоохранения и социальной защиты населения (в том числе учреждения семьи и детей);
- в случае когда ребенок требует домашнего ухода - период отпуска без сохранения заработной платы длительностью, указанной в медицинской выписке;
- время, отведенное на повышение квалификации с отрывом от работы, если работник до и после направления на повышение квалификации работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием, в государственных и коммунальных учреждениях здравоохранения;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполняющих обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более (включается время службы в Вооруженных Силах СССР, Украины, Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, Украины, Российской Федерации, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата);
- время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал на должностях врачей или специалистов с базовым и неполным высшим медицинским образованием в коммунальных и государственных учреждениях здравоохранения и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы (без учета времени проезда на постоянное место проживания) был принят на работу на одну из указанных должностей в государственном или коммунальном учреждении здравоохранения;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялось рабочее место (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного

прогула, вызванного незаконным увольнением или переводом на другую работу).

Для определения размера выплаты время работы, указанное в настоящем Порядке, суммируется.

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

7.2.1 Надбавка за интенсивность труда устанавливается:

- руководителю учреждения в размере 40% должностного оклада
- заместителям главного врача и главному бухгалтеру согласно приказа по учреждению.

Надбавка может измеряться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в персональном коэффициенте (1ПК равен одному должностному окладу)

Надбавка за интенсивность труда выплачивается за фактически отработанное время в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат гарантированной части заработной платы всем работникам учреждения и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

7.2.2 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается:

- руководителю учреждения на основании персональных письменных распоряжений, приказов министра в размере не более 50% должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении.

7.2.3 Премия за высокие результаты работы устанавливается:

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

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

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается на текущий квартал. Размер премии за высокие результаты работы руководителю по показателям эффективности деятельности учреждения устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Крым.

- заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается самостоятельный перечень показателей и критериев для оценки результатов их деятельности (приложение 1) и установления им размера премии за высокие результаты работы.

Премия за высокие результаты работы руководителю по показателям эффективности деятельности учреждения осуществляется в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат гарантированной части заработной платы всем работникам учреждения и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

При премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей работы учреждения.

Премия за высокие результаты работы руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по показателям и критериям эффективности деятельности учреждения производится ежеквартально в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100% от должностного оклада за фактически отработанный период.

Премия по итогам работы не устанавливается в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- за несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений Министерства;
- при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выполнения плановых объемов предоставления медицинской помощи ниже 90%;
- выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности за отчетный период;
- наличия фактов нарушений осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период.

При установлении руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждений, главному бухгалтеру премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным учреждениями, учитываются показатели:

-отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении,
-отсутствие в учреждении кредиторской задолженности по уплате налога на доходы физических лиц, страховым взносам на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работника, а также задолженности по пеням и штрафам;
-сохранение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

8. В соответствии со ст.276 ТК РФ руководитель вправе выполнять работу по совместительству у другого работодателя только с разрешения Работодателя.

9. Выплаты социального характера (в т.ч. материальную помощь)

- руководителю осуществляются в порядке и в размерах установленных Работодателем на основании приказа Министерства Здравоохранения.

- заместителям главного врача и главному бухгалтеру осуществляются на основании раздела №8 Коллективного договора ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

10. В случае смерти руководителя члены их семей получают единовременную компенсацию в трехкратном размере должностного оклада.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым и равен 1:4,5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым и равен 1:4.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б.Сидоренко

Приложение 1
к Положению
о порядке определения размера
зарботной платы главному врачу, его
заместителям и главному бухгалтеру
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым «Ленинская
центральная районная больница»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
деятельности заместителя главного врача по медицинской части
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
(полное наименование учреждения)

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1.	Выполнение государственного задания, определенного Тарифным соглашением в сфере обязательного медицинского страхования Республики Крым	30
2.	Выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам	10
3.	Средние сроки пребывания больного на койке (от 95% до 100% норматива)	13
4.	Повторность госпитализации в пределах 30-90 дней по поводу заболевания, установленного при выписке (0до0,3%- 10%, 0,4до1,0%-8%, 1,1до1,6%-6%, 1,7до2%-4%, более2%-0%	10
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности)	2
6.	Соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	2
7.	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе РФ.	7
8.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов учреждения (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии учреждения)	10
9.	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	10
10.	Своевременность представления отчетности, ответов на обращения, других сведений и их качество	6
	Итого	100

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

деятельности заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
(полное наименование учреждения)

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1.	Выполнение государственного задания, определенного Тарифным соглашением в сфере обязательного медицинского страхования Республики Крым	30
2.	Выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам	10
3.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (не менее 30 %)	13
4.	Охват диспансеризацией отдельных групп населения (от 93%-10, менее 93%-0)	10
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности)	2
6.	Соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги гражданам	2
7.	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе РФ.	7
8.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов учреждения (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии учреждения)	10
9.	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	10
10.	Своевременность представления отчетности, ответов на обращения, других сведений и их качество	6
	Итого	100

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

деятельности заместителя главного врача по клинико-экспертной работе
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
(полное наименование учреждения)

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1.	Выполнение государственного задания, определенного Тарифным соглашением в сфере обязательного медицинского страхования Республики Крым	20
2.	Выполнение плановых выездных проверок и контроля в ЛПУ района	7
3.	Проведение плановых учебных и ознакомительных семинаров с ответственными лицами за получение и хранение листов нетрудоспособности	7
4.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки информации для предоставления в вышестоящие и контролирующие организации	17
5.	Своевременное проведение разборов и предоставление информации по их результатам главному врачу при наложении финансовых санкций СМО по результатам проверки качества оказания медицинской помощи	17
6.	Проведение экспертных проверок по контролю средних сроков лечения и качества оказания медицинской помощи	17
7.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов учреждения (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии учреждения)	10
8.	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	5
	Итого	100

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
деятельности заместителя главного врача по общим вопросам
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
(полное наименование учреждения)

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1.	Выполнение важных и срочных работ, участие в выездных мероприятиях в нерабочее время, либо сверх установленной продолжительности рабочего времени	15
2.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки информации в вышестоящие и контролирурующие организации	15
3.	Ликвидация ЧС при эксплуатации зданий, сооружений, подачи тепла, водоснабжения, электроэнергии	18
4.	Эффективное освоение финансовых средств на коммунальные услуги, экономия ГСМ, соблюдение правил эксплуатации ТС	17
5.	Соблюдение правил охраны труда в ЛПУ	15
6.	Содержание оборудования и систем в исправном рабочем состоянии	15
7.	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	5
	Итого	100

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
деятельности заместителя главного врача по экономическим вопросам
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
(полное наименование учреждения)

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1.	Выполнение объемов и стоимости государственного задания по всем видам помощи	25
2.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе РФ.	12
3.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки информации для предоставления в вышестоящие и контролирурующие организации	15
4.	Своевременное предоставление планов хозяйственной деятельности, изменений к ним	10
5.	Выполнение важных и срочных работ, участие в выездных мероприятиях в нерабочее время, либо сверх установленной продолжительности рабочего времени	15
6.	Эффективное взаимодействие с руководителями служб и структурных подразделений по повышению экономической эффективности учреждения	10
7.	Осуществление контроля над выполнением экономического раздела коллективного договора учреждения, отраслевого соглашения, иных нормативных актов, направленных на улучшение социально-экономического статуса учреждения и его работников	8
8.	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения (организации)	5
	Итого	100

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
деятельности главного бухгалтера
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
(полное наименование учреждения)

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности	Значимость критерия, %
1.	Эффективное освоение финансовых средств	17
2.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки информации для предоставления в вышестоящие и контролирующие организации	15
3.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженностей	15
4.	Эффективное взаимодействие с руководителями служб и структурных подразделений	10
5.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе РФ.	15
6.	Соблюдение правил и порядка финансовых расчетов сбережения и расходования товарно-материальных ценностей	15
7.	Осуществление контроля над выполнением бухгалтерской службы	8
8.	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения (организации)	5
	Итого	100

Приложение № 9
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В.В.Турчина



**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 отчетный 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, фаны:

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

Вспомогательный персонал:

- врач-терапевт

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:

акушерское физиологическое отделение:

- заведующий акушерским физиологическим 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

- оставшиеся денежные средства распределяются в акушерско-гинекологических кабинетах поликлиники, амбулаториях, ФАПх на основании таблиц 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 таблиц 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 клиничко-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 клиничко-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 табелей учета рабочего времени, долевом участии медицинских работников в оказании качественной медицинской помощи:

врачебный персонал – 60%,

средний медицинский персонал – 40%.

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

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 (акушерок) 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 ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б.Сидоренко

Приложение № 10
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В.В. Турчина



**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).

2. Порядок распределения полученных средств.

2.1. В перечень структурных подразделений, получающих финансовые средства от проведения профилактического медицинского осмотра и

диспансеризации взрослого населения, входит врачебный и средний медицинский персонал амбулаторно-поликлинических подразделений терапевтического профиля, клинико-диагностической лаборатории, отделения функциональной диагностики, рентгенологического кабинета, а также средний медицинский персонал доврачебных кабинетов поликлиники. Работники указанных подразделений обеспечивают строгое соблюдение установленных стандартов оказания медицинских услуг, а также ведения необходимого статистического учёта.

2.2. Основанием для оплаты за проведённые профилактические медицинские осмотры и диспансеризацию 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. Средства, полученные от проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации, распределяются между подразделениями и работниками пропорционально количеству выполненных услуг согласно установленным нормативам и выполнению плановой месячной нагрузки при условии выполнения плановых объёмов амбулаторно-поликлинической помощи следующим образом:

- 75% средств направляется на дополнительную оплату труда медицинских работников ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в проведении диспансеризации взрослого населения;
- 25% средств направляется на приобретение расходных материалов, необходимых для осуществления диспансеризации взрослого населения, прочих выплат и распределяются главным врачом ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

2.4. 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.

2.5. При выполнении государственного задания ниже 50% выплаты за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризацию отдельных групп взрослого населения не распределяются и не начисляются. План утверждается по каждому участку, в том числе населенному пункту отдельно.

3. Условия начисления и размеры дополнительных выплат работникам.

3.1. Дополнительные выплаты работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующим в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения осуществляются по мере поступления

соответствующего финансирования и начисляются за квартал в последующем месяце.

3.2. Основанием для предоставления дополнительных средств работникам является:

- врачам и среднему медицинскому персоналу – непосредственное участие в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения;
- персоналу клиничко – диагностической лаборатории – проведение лабораторных исследований в рамках профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения;
- сотрудникам диагностического отделения – проведение осмотров и обследований взрослого населения в рамках профилактического медицинского осмотра и диспансеризации;

3.3. Доплата медицинским работникам за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения производится по мере поступления финансирования, рассчитывается по каждому специалисту, участвующему в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения с учетом трудозатрат на проведение осмотра одного человека.

3.4. Периодом для начисления дополнительной надбавки является полугодие, в котором ТФОМС РК или СМО была проведена оплата услуг по проведению профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения.

3.5. Данные об участии отдельного специалиста в проведении профилактического медицинского осмотра и диспансеризации взрослого населения, используемые для начисления надбавки, составляются и подаются в планово-экономический отдел за подписью заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе и исполнителя в следующей форме:

№ п/п	Ф.И.О. врача, среднего медицинского работника	Должность	Структурное подразделение	Примечание (период, вид работы)
-------	---	-----------	---------------------------	---------------------------------

4.Порядок распределения и начисления

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

Возрастные группы профилактического медицинского осмотра

Женщины в возрасте от 18 лет до 34 лет (возраст-четный).

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12%- медицинским работникам клиничко-диагностической лаборатории;
- 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70%;
- врач- акушер-гинеколог - 30%;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра) – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте от 19 лет до 33 лет (возраст-нечетный).

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12%- медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70%;
- врач- акушер-гинеколог - 30%;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте 35 лет и старше (возраст-нечетный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

- 5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) –70 %;
- врач- акушер-гинеколог – 30%.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте 36 лет и старше (возраст-четный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;
- 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;
- 5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70 %;
- врач- акушер-гинеколог – 30%.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача) – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте от 18 лет до 34 лет (возраст-четный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;
- 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100%.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте от 19 лет до 33 лет (возраст-нечетный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100%.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;

- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте 35 лет и старше (возраст-нечетный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

-8% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

-5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100 %;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАП, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;

- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;

- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте от 36 лет и старше (возраст-четный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико -диагностической лаборатории;

-8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;

-5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100 %;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАП, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;

- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;

- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Возрастные группы первого этапа проведения диспансеризации

Женщины в возрасте от 18 лет до 34 лет (возраст-четный).

Из фонда оплаты труда отчисления:

-12%- медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

- 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70%;

- врач- акушер-гинеколог - 30%;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра) – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте от 19 лет до 33 лет (возраст-нечетный).

Из фонда оплаты труда отчисления:

-12%- медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70%;
- врач- акушер-гинеколог - 30%;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте 35 лет и старше (возраст-нечетный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

-12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

-5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) –70 %;
- врач- акушер-гинеколог – 30%.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 80%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- акушерка – 6%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте от 36, 38 лет.

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;

- 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;
 - 5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- врач- терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70 %;
 - врач- акушер-гинеколог – 30%.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 80%;
 - медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
 - акушерка – 6%;
 - медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Женщины в возрасте 40 лет и старше (возраст-четный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;
 - 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;
 - 8% - медицинским работникам, привлеченным к маммографии;
 - 5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- врач- терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 70 %;
 - врач- акушер-гинеколог – 30%.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача) – 80%;
 - медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
 - акушерка – 6%;
 - медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте от 18 лет до 34 лет (возраст-четный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;
 - 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- врач терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100%.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте от 19 лет до 33 лет (возраст-нечетный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- врач терапевт- участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100%.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:
- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;
 - медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
 - медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте 35 лет четный (возраст-нечетный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 8% - медицинским работникам клинико-диагностической лаборатории;
 - 5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- врач терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100 %;
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;
 - медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
 - медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

Мужчины в возрасте 36 лет и старше (возраст-четный)

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 12% - медицинским работникам клинико -диагностической лаборатории;
 - 8% - медицинским работникам рентгенологического кабинета;
 - 5% - медицинским работникам кабинета функциональной диагностики.
- Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:
- врач терапевт-участковый, врач общей практики (семейный врач) – 100 %;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- фельдшер амбулатории или ФАПа, медицинская сестра врача терапевта-участкового, врача общей практики (семейного врача), медицинская сестра – 86%;
- медицинская сестра процедурной (привлеченный специалист) – 7%;
- медицинская сестра кабинета диспансеризации -7%.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения руководителем Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения.

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

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»


В.В. Сидоренко



Приложение № 11

к Коллективному договору Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»
В.В.Турчина



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», приказами Министерства здравоохранения России №514н от 10.08.2017г. «О Порядке проведения профилактических медицинских осмотров несовершеннолетними», №72 от 15.02.2013г. «О проведении диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей – сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации», №216 от 11.04.2013г. «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», 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.

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:

- 75% 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,

- 25% средств, направляется на приобретение медикаментов и расходных материалов, необходимых для осуществления медицинских осмотров несовершеннолетних.

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 надбавок работникам.

4.1. Надбавка 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». Выплата является стимулирующей.

4.2. 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 клиничко-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.

4.3. Доплата 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. Доплата включается в расчет среднего заработка при начислении отпускных.

4.4. Периодом для начисления стимулирующей надбавки является полугодие, в котором ТФОМС РК была произведена 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.

4.5. 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 надбавки, составляются и подаются в планово-экономический отдел за подписью заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе и исполнителя в следующей форме:

№ п/п	Ф.И.О. врача, среднего медицинского работника	Должность	Структурное подразделение	Примечание (период, вид работы)
-------	---	-----------	---------------------------	---------------------------------

4.6. При выполнении плановых показателей ниже 50% выплаты за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризацию отдельных групп взрослого населения не распределяются и не начисляются. План утверждается по каждому участку, в том числе населенному пункту отдельно.

5. Порядок распределения и выдачи стимулирующей надбавки 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.

6. Порядок распределения средств, полученных за проведённые профилактические медицинские осмотры детей.

6.1. Профилактические осмотры детского населения

Возрастные группы детей: 1 месяц

Из фонда оплаты труда

- 44 %- сотрудникам УЗД.

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 36%;
- врач-невролог – 22%;
- врач-детский хирург – 20,0%
- врач-офтальмолог – 13%
- врач-стоматолог детский – 9%

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 36%;
- медицинская сестра врача- невролога – 22%
- медицинская сестра врача –детского хирурга – 20%
- медицинская сестра врача –офтальмолога – 13%
- медицинская сестра врача-стоматолога детского – 9%

Возрастные группы детей: 2 месяца

Из фонда оплаты труда

- 18%- сотрудникам клинической диагностической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач)– 100 %;

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача-педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 100 %;

Возрастные группы детей: 3 месяца

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 66%;
- врач-травматолог-ортопед - 34%

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 66%;
- медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда -34%

Возрастные группы детей: 4,5,6,7,8,9,10,11 месяцев, 1год 3месяца, 1год 6месяцев

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 100%;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 100%;

Возрастные группы детей: 12 месяцев

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 10%- сотрудникам клинической диагностической лаборатории;
- 8% - сотрудникам функциональной диагностики;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 24%;
- врач-невролог – 18%;
- врач- детский хирург – 17%
- врач-офтальмолог – 11%
- врач-оториноларинголог – 13%
- врач-травматолог-ортопед -17%

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача-педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 24%
- медицинская сестра врача-невролога – 18%
- медицинская сестра врача-хирурга – 17%
- медицинская сестра врача-офтальмолога – 11%
- медицинская сестра врача- оториноларинголога – 13 %
- медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда – 17%

Возрастные группы детей: 2 года.

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 75%;
- врач-стоматолог детский – 25%

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача педиатра, врача общей практики (семейного врача)– 75%;
- медицинская сестра врача-стоматолога детского – 25%

Возрастные группы детей: 3 года

Из фонда оплаты труда отчисления:

-10%- сотрудникам клинической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач)	23 %	21 %
врач- невролог	18%	18 %
врач- детский- хирург	16 %	16 %
врач- стоматолог детский	8 %	8 %
врач- офтальмолог	10 %	10 %
врач - оториноларинголог	13 %	13 %
врач - акушер – гинеколог		14 %
врач - уролог – андролог	12 %	

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)	23 %	21 %
Медицинская сестра врача-невролога	18%	18 %
Медицинская сестра врача- детского- хирурга	16 %	16 %
Медицинская сестра врача- стоматолога детского	8 %	8 %
Медицинская сестра врача- офтальмолога	10 %	10 %
Медицинская сестра врача- оториноларинголога	13 %	13 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		14 %
Медицинская сестра врача уролога – андролога	12 %	

Возрастные группы детей: 4,5,8,9,11,12 лет

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 75%;
- врач- стоматолог детский – 25%

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 75%;
- медицинская сестра врача- стоматолога детского -25%

Возрастные группы детей: 6 лет

Из фонда оплаты труда

- 10%- сотрудникам клинической диагностической лаборатории;
- 17%- сотрудникам УЗИ
- 8% - сотрудникам функциональной диагностики

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач)	16 %	16 %
врач- невролог	12 %	12 %
врач- детский- хирург	10 %	10 %
врач- стоматолог детский	5 %	5 %
врач-травматолог-ортопед	10 %	10 %
врач- офтальмолог	6 %	6 %
врач – оториноларинголог	7 %	7 %
врач – акушер – гинеколог		12 %
врач – уролог –андролог	12 %	
врач-детский эндокринолог	22 %	22 %

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)	16 %	16 %
Медицинская сестра врача-невролога	12 %	12 %
Медицинская сестра врача- детского- хирурга	10 %	10 %
Медицинская сестра врача- стоматолога детского	5 %	5 %
Медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда	10 %	10 %

Медицинская сестра врача- офтальмолога	6 %	6 %
Медицинская сестра врача- оториноларинголога	7 %	7 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		12 %
Медицинская сестра врача уролога – андролога	12 %	
Медицинская сестра -врача-детского эндокринолога	22 %	22 %

Возрастные группы детей: 7 лет

Из фонда оплаты труда

-8%- сотрудникам клинической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 32%;
- врач-стоматолог детский – 11%;
- врач-офтальмолог – 15%
- врач – оториноларинголог -18%
- врач- невролог - 24%

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)– 32 %;
- медицинская сестра врача- стоматолога детского – 11 %;
- медицинская сестра врача-офтальмолога– 15 %;
- медицинская сестра врача- оториноларинголог – 18%
- медицинская сестра врача- невролога– 24 %;

Возрастные группы детей: 10 лет

Из фонда оплаты труда отчисления:

-8%- сотрудникам клинической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 22%;
- врач-стоматолог детский – 7%;
- врач-офтальмолог – 11%
- врач- невролог - 17%
- врач-детский эндокринолог- 29%
- врач-травматолог-ортопед -14%

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)– 22 %;
- медицинская сестра врача- стоматолога детского – 7 %;
- медицинская сестра врача-офтальмолога– 11 %;
- медицинская сестра врача- невролога– 17 %;
- медицинская сестра -врача-детского эндокринолога – 29 %

-медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда – 14%

Возрастные группы детей: 13 лет

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

- врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач) – 55%;
- врач-стоматолог детский – 19%
- врач-офтальмолог – 26%

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

- медицинская сестра врача-педиатра, врача общей практики (семейного врача) – 55%;
- медицинская сестра врача-стоматолога детского -19%
- медицинская сестра врача-офтальмолога -26%

Возрастные группы детей: 14 лет

Из фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Врач-педиатр, врач общей практики (семейный врач)	53 %	44 %
врач-стоматолог детский	17 %	15 %
врач - акушер – гинеколог		41 %
врач - уролог – андролог	30 %	

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача-педиатра, врача общей практики (семейного врача)	53 %	44 %
Медицинская сестра врача-стоматолога детского	17 %	15 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		41 %
Медицинская сестра врача уролога – андролога	30 %	

Возрастные группы детей: 15 лет

Из фонда оплаты труда

- 8%- сотрудникам клинической диагностической лаборатории;
- 17%- сотрудникам УЗД

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Врач-педиатр, врач общей практики (семейный)	16 %	16 %

врач)		
врач- невролог	12 %	12 %
врач- детский- хирург	10 %	10 %
врач- стоматолог детский	5 %	5 %
врач-травматолог-ортопед	10 %	10 %
врач- офтальмолог	6 %	6 %
врач – оториноларинголог	7 %	7 %
врач – акушер – гинеколог		12 %
врач – уролог – андролог	12 %	
врач-детский эндокринолог	22 %	22 %

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)	16 %	16 %
Медицинская сестра врача-невролога	12 %	12 %
Медицинская сестра врача- детского- хирурга	10 %	10 %
Медицинская сестра врача- стоматолога детского	5 %	5 %
Медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда	10 %	10 %
Медицинская сестра врача- офтальмолога	6 %	6 %
Медицинская сестра врача- оториноларинголога	7 %	7 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		12 %
Медицинская сестра врача уролога – андролога	12 %	
Медицинская сестра -врача-детского эндокринолога	22 %	22 %

Возрастные группы детей: 16 лет

Из фонда оплаты труда

- 8%- сотрудникам клинической диагностической лаборатории;

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач)	15 %	15 %
врач- невролог	11 %	11 %
врач- детский- хирург	10 %	10 %
врач- стоматолог детский	5 %	5 %
врач-травматолог-ортопед	10 %	10 %
врач- офтальмолог	7 %	7 %

врач – оториноларинголог	8 %	8 %
врач – акушер – гинеколог		14 %
врач – уролог – андролог	14 %	
врач-детский эндокринолог	20 %	20 %

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)	15 %	15 %
Медицинская сестра врача-невролога	11 %	11 %
Медицинская сестра врача- детского- хирурга	10 %	10 %
Медицинская сестра врача- стоматолога детского	5 %	5 %
Медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда	10 %	10 %
Медицинская сестра врача- офтальмолога	7 %	7 %
Медицинская сестра врача- оториноларинголога	8 %	8 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		14 %
Медицинская сестра врача уролога – андролога	14 %	
Медицинская сестра -врача-детского эндокринолога	20 %	20 %

Возрастные группы детей: 17 лет

Из фонда оплаты труда

- 8%- сотрудникам клинической диагностической лаборатории;
- 7% - сотрудникам функциональной диагностики

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Врач- педиатр, врач общей практики (семейный врач)	14 %	14 %
врач- невролог	12 %	12 %
врач- детский- хирург	11 %	11 %
врач- стоматолог детский	5 %	5 %
врач-травматолог-ортопед	11 %	11 %
врач- офтальмолог	8 %	8 %
врач – оториноларинголог	9 %	9 %
врач – акушер – гинеколог		13 %
врач – уролог – андролог	9 %	
врач-детский эндокринолог	21 %	22 %

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)	14 %	14 %
Медицинская сестра врача-невролога	12 %	12 %
Медицинская сестра врача- детского- хирурга	11 %	11 %
Медицинская сестра врача- стоматолога детского	5 %	5 %
Медицинская сестра врача-травматолог-ортопеда	11 %	11 %
Медицинская сестра врача- офтальмолога	8 %	8 %
Медицинская сестра врача-оториноларинголога	9 %	9 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		13 %
Медицинская сестра врача уролога – андролога	9 %	
Медицинская сестра -врача-детского эндокринолога	21 %	22 %

6.2. Диспансеризация детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронажную семью.

Возрастные группы детей: 5 - 17 лет

Из фонда оплаты труда отчисления:

- 10%- сотрудникам клинической лаборатории;
- 8% - сотрудникам функциональной диагностики;
- 20 % - сотрудникам кабинета УЗИ

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда врачей, участвующих в проведении диспансеризации, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
врач педиатр, врач общей практики (семейный врач)	12 %	12 %
врач- невролог	11 %	11 %
врач- детский хирург	11 %	11 %
врач стоматолог детский	11 %	11 %
врач- офтальмолог	11 %	11 %
врач - оториноларинголог	11 %	11 %
врач - акушер – гинеколог		11 %
врач - уролог – андролог	11 %	
врач-травматолог – ортопед	11 %	11 %
врач - детский эндокринолог	11 %	11 %

Из оставшегося фонда оплаты труда 50% средств направляется на оплату труда среднего медицинского персонала, из них:

Специалисты	За осмотр %	
	мальчиков	Девочек
Медицинская сестра врача- педиатра, врача общей практики (семейного врача)	12 %	12 %
Медицинская сестра врача-невролога	11 %	11 %
Медицинская сестра врача- детского хирурга	11 %	11 %
Медицинская сестра врача-стоматолога детского	11 %	11 %
Медицинская сестра врача- офтальмолога	11 %	11 %
Медицинская сестра врача - оториноларинголога	11 %	11 %
акушерка врача - акушера – гинеколога		11 %
Медицинская сестра врача- уролога– андролога	11 %	
Медицинская сестра врача-травматолога– ортопеда	11 %	11 %
Медицинская сестра врача- детского эндокринолога	11 %	11 %

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено и дополнено при изменении законодательства.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗК «Ленинская ЦРБ»



В.Б.Сидоренко

3.3. Основанием для начисления стимулирующей надбавки для сотрудников рентгенологических кабинетов является непосредственное участие в проведении сбора, хранении и сдачи серебросодержащих отходов

3.4. Периодом для начисления премиальных выплат является месяц, в котором была проведена оплата за сбор, хранение и сдачу серебросодержащих отходов.

3.5. Распределение средств:

-Врачу-рентгенологу, ответственному за сбор, хранение и сдачу серебросодержащих отходов – дополнительно 10%

-Рентгенолаборанту, ответственному за ведение документации дополнительно 5%

-Остальным врачам-рентгенологам, рентгенолаборантам, санитаркам устанавливаются в соответствии с долевым участием за фактически отработанное время

3.6. Сводные данные об объеме участия отдельного специалиста в сборе, хранении и сдачи серебросодержащих отходов составляются в следующей форме:

№ п/п	ФИО, должность	Число рабочих дней	Сдано серебросодержащих материалов	% надбавок	Сумма к начислению, руб.
1	2	3	4	5	6

4. Порядок распределения и выдачи стимулирующих надбавок.

4.1. Формирование фонда, расчет суммы премиальных надбавок работникам, принимающим участие в сборе, хранении и сдаче серебросодержащих отходов осуществляется бухгалтерией, утверждается главным врачом ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ».

4.2. Начисление и выдача стимулирующих надбавок работникам, участвующим в сборе, хранении и сдаче серебросодержащих отходов, производится специалистом бухгалтерии ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», на основании сводных данных, представленных по форме, установленной в п.3.6 настоящего Положения.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»


В.В.Сидоренко

Приложение № 13
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о. главного врача
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»
В.В. Турчина

**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
Врач-специалист	участковая больница, расположенная в сельской местности
Средний медицинский персонал	участковая больница, расположенная в сельской местности; 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»


В.Б. Сидоренко



Приложение № 14
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»
В.В. Гурчина



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

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

2.Акушерское физиологическое отделение	Акушерка (акушер)
	Медицинская сестра палатная (постовая)
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
3.Хирургическое отделение	Врач-хирург
	Медицинская сестра палатная (постовая)
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
4.Операционный блок	Операционная медицинская сестра
	Санитарка
5. Отделение анестезиологии и реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог
	Медицинская сестра-анестезист
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

Приложение № 15

к Коллективному договору Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

И.о.главного врача

ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

В.В. Турчина



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, предусмотренных приложением № 2 у Коллективному договору, а также выполнения плановых объемов по структурному подразделению.

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 квартал;
- премия по итогам работы за год.

2.5 "1ПК равен одному должностному окладу. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за дополнительную работу работникам, связанным с непосредственным оказанием медицинской помощи пациенту в размере не более 3 ПК, остальным работникам не более 2ПК."

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%

2.7 Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год, а 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 государственного задания, условий стандартов оказания услуг. Устанавливается не более одного должностного оклада.

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 работниками 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 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 к премированию работников в целом по учреждению. Рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности работы. Имеет право изменять по объективным причинам установленные баллы комиссией первого уровня. Определяет размер стимулирующих выплат (надбавок и премий) заместителям главного врача и главному бухгалтеру. Оформляет Протокол распределения стимулирующих выплат на основании оценки эффективности деятельности учреждения и приказ о распределении стимулирующих выплат.

2.9 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 отчетный период (таблица1) 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.

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

$ФК = \text{ФСВ} - \text{Ст.перв.}$, 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:

$КВСВ \text{ 1 чел} = \text{ВСВ 1 чел} / \text{норма Т раб} * \text{факт Т раб}$

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 единовременно за счет средств учреждения:

- 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 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

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. Заключительные положения

5.1 Выплаты осуществляется в пределах фонда заработной платы при условии обеспечения выплат обязательного характера всем работникам учреждения.

5.2. Источником формирования премиального фонда является экономия средств на оплату труда согласно утверждённой смете расходов подразделений, находящихся на бюджетном финансировании, средства, полученные от оказания платных медицинских услуг, а также экономия по статье «Заработная плата» из средств подразделений, полученных в результате выполнения государственного задания в системе ОМС.

5.3 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в зависимости от характера работ по следующим показателям:

а) экономия средств на оплату труда, наличие резервного фонда оплаты труда структурного подразделения;

б) выполнение объёмных и стоимостных показателей деятельности структурных подразделений;

в) применение передовых методов диагностики и лечения больных;

г) соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, содержание в чистоте служебных кабинетов и помещений;

д) рациональное использование медицинского и прочего оборудования, сохранность зданий, коммуникаций и материальных ценностей;

е) соблюдение трудовой дисциплины и принципов медицинской этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб пациентов;

ж) правильность ведения необходимой документации, высокий уровень теоретической и практической подготовки;

з) соблюдение правил и норм охраны труда;

и) участие в просветительской работе, в пропаганде здорового образа жизни;

к) участие в мероприятиях по поддержанию в чистоте прилегающих территорий;

5.4 Перечень подразделений, работников, размеры премиальных выплат определяется приказом главного врача учреждения.

5.5 Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

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 Отсутствие	10 0
3	Своевременный и качественный сбор, обработки предоставления 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 Отсутствие	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
Итого максимальное количество 50 баллов			

* 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 Отсутствие	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 Отсутствие	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 Отсутствие	5 0
7	Контроль за проведением санитарно-просветительной работой	Наличие Отсутствие	5 0
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил ТБ и инструкций ОТ	Наличие Отсутствие	5 0
Итого максимальное количество 55 баллов			

* 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 Отсутствие	5 0
3	Контроль за санитарно-просветительной работой	Наличие Отсутствие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Наличие Отсутствие	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 Отсутствие	5 0

Итого максимальное количество 50 баллов

* 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 Отсутствие	10 0
3	Контроль за своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению. Расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов	Наличие Отсутствие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Наличие Отсутствие	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 Отсутствие	5 0
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил ТБ и инструкций ОТ	Наличие Отсутствие	5 0
Итого максимальное количество 55 баллов			

* 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	5

		Отсутствие	0
4	Организация санитарно - просветительной работы (проведение семинаров, лекций- онлайн)	Выполнение	5
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 30 баллов			

**Показатели и критерии оценки качества деятельности врачей
(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	Ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции. Соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи	Наличие Отсутствие	10 0
3	Своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению. Расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов	Наличие Отсутствие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Наличие Отсутствие	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 Отсутствие	5 0
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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**

№ 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	15 0
3	Отсутствие ятрогенных осложнений, осложнений связанных с анестезией	Отсутствие Наличие	5 0
4	Контроль за исполнением операционного плана по больнице	Наличие Отсутствие	5 0
5	Контроль за осмотром пациентов перед операцией	Наличие Отсутствие	5 0
6	Контроль исправности, правильности и эффективности эксплуатации,	Наличие	5

	сохранности медицинского оборудования,	Отсутствие	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	10 0
Итого максимальное количество 55 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 50 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 50 баллов			

* 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

№ 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	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
Итого максимальное количество 50 баллов			

* 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

№ 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	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	Выполнение	5

	лечащими врачами. Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведшие к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Невыполнение	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 Наличие	5 0
8	Контроль за своевременным и правильным ведением единой медицинской информационной системы (Промед)	Наличие Отсутствие	10 0
Итого максимальное количество 50 баллов			

* 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 Несоблюдение	5 0
2	Дефекты в статистической отчетности	Отсутствие Наличие	15 0
3	Своевременный и качественный сбор, обработки предоставления учетно-отчетной информации сведений. Анализ деятельности с предоставлением сведений руководству	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Наличие актов, предписаний, замечаний вышестоящих органов, обоснованных жалоб врачей и пациентов по вопросам передачи информации	Отсутствие Наличие	5 0
5	Своевременное и правильное ведением единой медицинской информационной системы (Промед) и других программных продуктов	Выполнение Невыполнение	10 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Невыполнение	5 0
2	Контроль за ведением медицинской и другой документации. (Дефекты в оформлении), штрафные санкции	Наличие Отсутствие	15 0
3	Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи	Наличие Отсутствие	5 0
4	Контроль за выполнением плана индивидуальной нагрузки, выполнения гос. задания	Выполнение Невыполнение	10 0
5	Контроль за своевременностью определения диагноза, отсутствием расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Наличие Отсутствие	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов и их законных представителей, соблюдение норм этики и деонтологии	Отсутствие Наличие	5 0

7	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины и ТБ на рабочих местах	Наличие	5
		Отсутствие	0
Итого максимальное количество 50 баллов			

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие	10
		Наличие	0
2	Показатель возврата на долечивания и перелечивание	Наличие	0
		Отсутствие	5
3	Соблюдение стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
4	Выполнения плана индивидуальной нагрузки, выполнения гос. задания	Выполнение	10
		Невыполнение	0
5	Своевременное определение диагноза, отсутствие расхождений соответствия диагноза проведенному обследованию и лечению	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Осложнения от медицинской манипуляции, обусловленные работой мед. персонала	Отсутствие	5
		Наличие	0
7	Соблюдение сан.-эпид.режима и ТБ на рабочих местах	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
Итого максимальное количество 45 баллов			

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)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Дефекты оформления медицинской документации, штрафные санкции	Отсутствие	5
		Наличие	0
2	Оперативная активность	Врачи выс.кат	10
		Врачи 1 кат	6
		Врачи 2 кат	3
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	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)	Выполнение	10
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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	Выполнение	10
		Невыполнение	0

	нетрудоспособности	Невыполнение	
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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	Объем и качество профилактической работы с прикрепленным населением (диспансеризация взрослого населения, профилактические медицинские осмотры, проведение диспансеризации детей первого	90% и более Менее 90%	5 0

	года жизни)		
8	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение	8
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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	7
		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	Охват профилактическим обследованием прикрепленного детского населения на выявление туберкулеза (детей – р. Манту, подростков - ФГ соответствующих декретированных возрастов)	90% и более	5
		Менее 90%	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	5
		Менее 90%	0
8	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение	8
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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	7
		Наличие	0
2	Контроль за соблюдением стандартов и порядков оказания медицинской помощи, своевременное проведение консультаций	Соблюдение	5
		Несоблюдение	0
3	Контроль за соблюдением 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	Контроль охвата профилактическим обследованием прикрепленного детского населения на выявление туберкулеза (детей – р. Манту, подростков - ФГ соответствующих декретированных возрастов)	90% и более	5
		Менее 90%	0
7	Контроль охвата объемов и качество профилактической работы с прикрепленным населением (диспансеризация взрослого населения,	90% и более	5

	профилактические медицинские осмотры, проведение диспансеризации детей первого года жизни)	Менее 90%	0
8	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение Невыполнение	8 0
Итого максимальное количество 45 баллов			

* 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 Наличие	5 0
2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие Наличие	5 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	Обработка контрольного материала, построение контрольных карт. Проведение внутри лабораторного и внешнего контроля качества. Калибровка аппаратуры	Выполнение Невыполнение	10 0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования	Выполнение Невыполнение	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Наличие	5 0
2	Отсутствие нарушений сроков просмотра биопсий с качественным макроскопическим и микроскопическим описанием патологического процесса	Отсутствие Наличие	5 0
3	Отсутствие нарушений сроков написания протоколов вскрытия, оформления секционного случая	Отсутствие Наличие	5 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб персонала и/или пациентов и их законных представителей	Отсутствие Наличие	5 0
5	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие Наличие	15 0
6	Отсутствие нарушений правил техники безопасности при работе с биологическим материал	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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	5
		Наличие	0
2	Дефекты оформления медицинской документации Ошибки в заключениях и протоколах исследований, неполное исследование, приведшее к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению.	Отсутствие	10
		Наличие	0
3	Доля сложных (трудоемких, высокотехнологичных) исследований, процедур	Свыше 20%	5
		10-20%	2
		Менее 10%	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	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение	5
		Невыполнение	0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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	5
		Наличие	0
2	Дефекты оформления медицинской документации	Отсутствие	10
		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	Своевременное и правильное ведение единой медицинской информационной системы (Промед)	Выполнение	5
		Невыполнение	0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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	5
		Отсутствие	0
2	Разработка и осуществление комплекса противоэпидемических мероприятий при возникновении случаев внутрибольничных инфекционных заболеваний	Наличие	5
		Отсутствие	0
3	Проведение производственного контроля: лабораторно-инструментальные исследования, соблюдение сан.эпид. режима, сан.гигиеническое обучение.	Наличие	5
		Отсутствие	0
4	Наличие обоснованных жалоб пациентов и их родственников по вопросам санитарно-эпидемиологического режима и инфекционной безопасности	Отсутствие	5
		Наличие	0
5	Случаи внутрибольничной инфекции	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Наличие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов	Отсутствие	5
		Наличие	0
7	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения	Выполнение	5
		Невыполнение	0
8	Своевременный и качественный сбор, обработка и представление учетно-отчетной информации, справок, сведений и т.п.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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	5
		Наличие	0
2	Эффективная работа с аптечным ассортиментом (отсутствие дефектуры по ЖНВЛП, отсутствие затоваривания неходовыми позициями, отсутствие товара истекающим сроком годности)	Выполнение	5
		Невыполнение	0
3	Наличие замечаний по результатам проверок, актов, предписаний	Отсутствие	5
		Наличие	0
4	Своевременность и достоверность предоставления заявок на специфические лекарственные средства.	Выполнение	5
		Невыполнение	0
5	Обоснованные жалобы от врачей и старших медсестер. Нарушение норм этики и деонтологии.	Отсутствие	5
		Наличие	0
6	Исполнительская дисциплина, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	Наличие	5
		Отсутствие	0
7	Правильность и эффективность эксплуатации, сохранность медицинского оборудования	Выполнение	5
		Невыполнение	0

8	Соблюдение условий хранения и транспортировки лекарственных средств и медицинских изделий согласно нормативным документам	Выполнение	5
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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	4
		Отсутствие	0
2	Контроль выписки, хранения и эффективного использования лекарственных средств и расходных материалов в подразделениях	Наличие	4
		Отсутствие	0
3	Организация и контроль выполнения действующих приказов и нормативных документов по санитарно-эпидемиологическому режиму и инфекционной безопасности средним и младшим медицинским персоналом	Наличие	4
		Отсутствие	0
4	Наличие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов по вопросам, входящим в компетенцию главной медицинской сестры	Отсутствие	4
		Наличие	0
5	Наличие обоснованных жалоб пациентов и их родственников по вопросам работы среднего и младшего медицинского персонала, соблюдения этики и деонтологии	Отсутствие	4
		Наличие	0
6	Организация и проведение совещаний, конференций, школ, семинаров, конкурсов (среднего и младшего медицинского персонала)	Выполнение	4
		Невыполнение	0
7	Своевременный и качественный сбор, обработка и представление информации, справок, сведений и т.п.	Выполнение	4
		Невыполнение	0
8	Контроль за исполнительской дисциплиной, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, этики и деонтологии	Выполнение	4
		Невыполнение	0
9	Организация переподготовки и повышения квалификации среднего и младшего медицинского персонала	Выполнение	4
		Невыполнение	0
10	Организация и контроль работы с наркотическими средствами и психотропными веществами	Наличие	4
		Отсутствие	0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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, таблиц, графиков и др.	Соблюдение	5
		Несоблюдение	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	6
		Несоблюдение	0
3	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического, лечебно-охранительного режимов, правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение	3
		Несоблюдение	0
4	Контроль за своевременное исполнение врачебных назначений	Соблюдение	5

		Несоблюдение	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
Итого максимальное количество 30 баллов			

* 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 своевременное исполнение 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
Итого максимальное количество 30 баллов			

* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

* 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

Итого максимальное количество 25 баллов

* 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
Итого максимальное количество 25 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

**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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 Наличие	3 0
Итого максимальное количество 25 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 внутрिलाбораторного 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 идеонтологии.	Отсутствие Наличие	2 0

5	Исполнительская дисциплина, норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение	2
		Невыполнение	0
6	Соблюдение условий хранения и транспортировки лекарственных средств и медицинских изделий согласно нормативным документам	Выполнение	4
		Невыполнение	0
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20баллов			

* 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
Итого максимальное количество 25 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 25 баллов			

* 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 Невыполнение	4 0
5	Своевременная регулярная подача информации врачу - эпидемиологу	Выполнение Невыполнение	4 0
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 Наличие	5 0
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие Наличие	5 0
3	Нарушение этики и служебного поведения	Отсутствие Наличие	5 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 Невыполнение	20 0
5	Соблюдение правил техники безопасности, электробезопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 юрисконсульта

№ 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 предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Отсутствие Наличие	6 0
3	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие Наличие	6 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	6 0
5	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения и представителей других учреждений	Отсутствие Наличие	6 0
6	Своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы учреждения	Выполнение Невыполнение	10 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Наличие	3 0
2	Контроль и обеспечение санитарно – эпидемического режима	Выполнение Невыполнение	3 0
3	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	2 0
5	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
6	Дефекты оформления учетно-отчетной документации	Отсутствие Наличие	4 0
7	Учет и хранение материальных запасов	Выполнение Невыполнение	4 0
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 Наличие	5 0
2	Своевременное и качественное формирование реестров счетов ОМС	Выполнение Невыполнение	10 0
3	Отсутствие дефектов оформления документации	Отсутствие Наличие	5 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	5 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб	Соблюдение Несоблюдение	5 0
Итого максимальное количество 30 баллов			

* 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 Несоблюдение	5 0
2	Анализ показателей работы отделения	Выполнение Невыполнение	5 0
3	Контроль и ведение документации в соответствии с законодательной базой.	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Соблюдение Несоблюдение	5 0
5	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие Наличие	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб.	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальное количество 30 баллов			

* 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 Несоблюдение	10 0
2	Достоверность предоставляемой отчетности и информации	Выполнение Невыполнение	10 0
3	Ведение документации в соответствии с законодательной базой.	Выполнение Невыполнение	5 0
4	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Соблюдение Несоблюдение	5 0
5	Отсутствие замечаний руководства. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие Наличие	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб.	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Невыполнение	6 0
2	Ведение первичной документации в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете и отчетности	Выполнение Невыполнение	6 0
3	Своевременное проведение отчетности по материально-ответственным лицам в бухгалтерском учете	Выполнение Невыполнение	7 0
4	Своевременная сверка с контрагентами в рамках заключенных контрактов.	Выполнение Невыполнение	5 0
5	Соблюдение норм этики и деонтологии, соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Не соблюдение	6 0
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	Отсутствие Наличие	10 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 контролирурующих 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
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Наличие	10 0
3	Отсутствие случаев производственного травматизма	Отсутствие Наличие	6 0
4	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности работниками больницы	Отсутствие Наличие	6 0
5	Разработка, внедрение и эффективное использование инструкций по охране труда	Ведется Не ведется	6 0
6	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения и представителей других учреждений	Отсутствие Наличие	6 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Наличие	5 0
2	Дефекты ведения документации	Отсутствие Наличие	10 0
3	Организация совещаний и приема посетителей	Ведется Не ведется	5 0
4	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения распоряжений	Отсутствие Наличие	10 0
5	Своевременное ознакомление работников с приказами и распоряжениями	Выполнение Невыполнение	5 0
6	Отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 30 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 Наличие	2 0
2	Выполнение работ по осуществлению государственных закупок, анализ и контроль за состоянием и результатами деятельности	Выполнение Невыполнение	10 0
3	Регулярная разработка и внесение изменений в план закупок. Размещение его в единой информационной системе	Выполнение Невыполнение	10 0
4	Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов	Выполнение Невыполнение	6 0
5	Подготовка периодической отчётности в установленные сроки	Выполнение Невыполнение	10 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Отсутствие	5 0
2	Контроль и выполнение работ по осуществлению государственных закупок, анализ и контроль за состоянием и результатами деятельности	Выполнение Невыполнение	10 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 отчётности в установленные сроки	Выполнение Невыполнение	10 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	5 0
Итого максимальное количество 50 баллов			

* 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 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.	Отсутствие	5

	пожарной безопасности	Наличие	0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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 Наличие	5 0
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное предоставление установленной отчетности	Отсутствие Наличие	8 0
3	Контроль за бесперебойной работой автомобильных средств	Ведется Не ведется	5 0
4	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности	Отсутствие Наличие	5 0
5	Дефекты ведения документации	Отсутствие Наличие	7 0
6	Соблюдение норм этики и деонтологии.	Выполнение Невыполнение	5 0
7	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников учреждения	Отсутствие Наличие	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 Наличие	3 0
2	Контроль и обеспечение санитарно – эпидемического режима	Выполнение Невыполнение	3 0
3	Соблюдение норм этики и деонтологии. Соблюдение принципов субординации и коллегиальности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие Наличие	2 0
5	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	Соблюдение Несоблюдение	2 0
6	Дефекты оформления учетно-отчетной документации	Отсутствие Наличие	4 0
7	Учет и хранение материальных запасов	Выполнение Невыполнение	4 0
Итого максимальное количество 20 баллов			

* 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

№ 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	10 0
2	Своевременность и полнота внесенной информации с первичной документации в информационную систему (I-C)	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 (эффективных контрактов) с учетом профстандартов и дополнительных соглашений к ним	Выполнение Невыполнение	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			40

* 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)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка баллы
1	Качественное и своевременное заполнение кадровой документации	Выполнение	5

	в соответствии с требованиями законодательства РФ, соблюдая процедуру использования, хранения, передачи и обработки информации	Невыполнение	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 (эффективных контрактов), дополнительных соглашений к ним с учетом профстандартов.	Выполнение Невыполнение	5 0
Итого максимальное количество 40 баллов			

* 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 <i>правильным и своевременным ведением журналов регистрации приказов всех наименований</i>	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

	Итого максимальное количество 40 баллов	
--	--	--

* 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, своевременное формирование графиков отпусков	Выполнение Невыполнение	5 0
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
	Итого максимальное количество 50 баллов		

* Если выполнения государственного задания, ниже 90% стимулирующие не распределяются, не начисляются и не выплачиваются по вышеуказанным критериям. Окончательное решение принимает комиссия.

Приложение № 16
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»
В.В. Турчина



**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):

Приложение № 17
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»


В.В. Турчина



**Перечень
должностей и подразделений,
работники которых обеспечиваются спецодеждой и
индивидуальными средствами защиты**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Сроки носки в месяцах
1	Врачи, средние медицинские работники и младший персонал лабораторий	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки одноразовые стерильные Нарукавники непромокаемые Очки защитные На мойке посуды дополнительно: Галоши резиновые При работе в химической и биохимической лабораториях дополнительно: противогаз	24 18 6 до износа 24 36
2	Врачи, средние медицинские работники в операционных, перевязочных и гипсовальных комнатах, родовых и послеродовых палатах, средние	Халат хлопчатобумажный Фартук непромокаемый Перчатки одноразовые стерильные латексные/безлатексные При работе в	24 18 36 до износа

	медицинские работники ФАПов	операционных с эл. инструментарием дополнительно: Галоши диэлектрические При работе кварцевых ламп дополнительно: очки защитные	
3	Врачи, средние медицинские работники процедурных кабинетов, хирургических, гинекологических, урологических, стоматологических и дерматовенерологических отделений кабинетов	Халат хлопчатобумажный Фартук непромокаемый Перчатки одноразовые стерильные защитная маска	24 12
4	Врачи, средние медицинские работники и младший медицинский персонал, кастелянши, сестра-хозяйка, обслуживающие инфекционных, туберкулезных больных в стационарах	Платье хлопчатобумажное Тапочки кожаные на резиновой или копанной подошве Перчатки одноразовые стерильные Чулки или носки х/б — 2 пары Респиратор марлевый	36 3 12 12 до износа
5	Врачи оториноларингологи	Фартук непромокаемый Перчатки одноразовые стерильные защитная маска	12
6	Врачи, средние медицинские работники, занятые на работе с трупами и трупным материалом	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки одноразовые стерильные Нарукавники клеенчатые Очки защитные Нарукавники клеенчатые Перчатки одноразовые стерильные Очки защитные	12 24 12 до износа 12 до износа

7	Младший медицинский персонал, занятый на работе с трупами и трупным материалом	Комбинезон х/б — 2 шт. Фартук непромокаемый Галоши резиновые Нарукавники клеенчатые Перчатки одноразовые стерильные Очки защитные	12 24 12 до износа 12 до износа
8	Врачи, средние медицинские работники и младший медицинский персонал, работающие в рентгенологических кабинетах	Фартук и юбка из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Перчатки х/б Очки для адаптации При проявлении пленок дополнительно: воротник из просвинцованной резины для защиты щитовидной железы Фартук непромокаемый Перчатки одноразовые стерильные	24 12 24 до износа 24 12
9	Врачи, средние медицинские работники кабинетов ультразвуковой диагностики	Перчатки х/б Перчатки одноразовые стерильные	24
10	Врачи, средние медицинские работники и младший медицинский персонал, светозлектролечебных кабинетов	Перчатки диэлектрические Очки резиновые	36 до износа
11	Техники зубные	Фартук непромокаемый Очки защитные	12 до износа
12	Младший медицинский персонал занятый мойкой суден, плевательниц, и др. медицинского инвентаря.	Фартук непромокаемый Галоши резиновые Перчатки одноразовые стерильные	12 24
13	Лифтер, занятый в стационарах	Халат х/б	24 24

		Колпак х/б или косынка — 2шт.	
14	Стерилизаторщик материалов и препаратов	Халат х/б Фартук прорезиненный Тапочки кожаные 2 пары Рукавицы комбинированные Колпак или косынка — 3 шт. Очки защитные	24 12 12 2 до износа
15	Аппаратчик стерилизации и работчие, занятые в автоклавной	Халат х/б Фартук клеенчатый Рукавицы комбинированные Нарукавники непромокаемые Косынка х/б — 3 шт. Очки защитные Чувяки хромовые- 2 пары	24 12 2 12 24 до износа 12
16	Водитель санитарного автомобиля	Халат х/б Перчатки х/б Зимой при работе в автомобиле с неотапливаемой кабиной дополнительно: куртка х/б на утепленной подкладке	12 6 30
17	Слесарь-сантехник	Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные с жесткими подносками Зимой на наружных работах: Куртка на утепленной подкладке При выполнении работ по ремонту канализационной сети дополнительно: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Перчатки резиновые	12 1 12 30 18 12 6
18	Слесарь ремонтник и электромонтер по обслуживанию	Комбинезон х/б Сапоги и перчатки резиновые	12 6 2

	электрооборудования, занятый на ремонте и обслуживанию прачечного оборудования	Рукавицы комбинированные	
19	Медицинский дезинфектор	Халат х/б Сапоги резиновые Перчатки резиновые Противогаз	12 6 6 36
21	Врач-протезист, техник протезист, санитарка	Халат х/б Колпак х/б Нарукавники клеенчатые Перчатки и галоши резиновые	12 6 6 6
22	Уборщик территории	Костюм х/б Фартук с нагрудником Рукавицы комбинированные	12 12 2
23	Слесарь по ремонту автомобилей	Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные	12 6
24	Плотник	Фартук х/б Рукавицы комбинированные	6 3
25	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрич.	12 36 36
26	Уборщик производственных помещений	Халат х/б Рукавицы комбинированные при мытье полов и лестниц, мест общественного пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	12 2 12 6
27	Работники кухонь, столовых	Колпак — 4 шт. Куртка х/б — 4 шт. Нарукавники — 4 шт. Брюки и юбки х/б — 4 шт.	24 24 24 24 12
28	Мойщик ручной мойки посуды	халат х/б-4шт. косынка х/б фартук резиновый с нагрудником 1 шт	24 24 6 12

		галоши резиновые 1 шт	
29	Подсобные рабочие и уборщики	халат х/б 3шт колпак х/б 3шт фартук с нагрудником из плотной ткани 2шт тапочки 1шт	24 24 6
30	Кладовщик и подсобные рабочие кладовых пищевых продуктов и продовольственных складов	халат х/б 3шт колпак 3шт	24 24
31	Подсобный (транспортный) рабочий	фартук х/б с нагрудником рукавицы комбинированные	12 2

**Перечень
должностей и подразделений,
которым бесплатно выдаются смывающие и (или)
обезвреживающие средства:**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	норма выдачи на 1 рабочее место
1	Уборщик производственных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих средств
		Регенерирующие кремы, эльсии для	100 мл
2	Работники кухонь, столовых	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих средств
		Регенерирующие восстанавливающие средства для	100 мл
3	Электромонтер по ремонту и	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или

	обслуживанию электрооборудован		250г жидких моющих с едств
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих с едств
5	Уборщик территории	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих с едств
		При воздействии пониженных температур, ветра регенерирующие с едства для к	100 мл
6	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих с едств
7	Слесарь — сантехник	Защитные средства гид о обного действия	100 мл
8	Машинист по стирке и ремонту белья	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих с едств
9	Медицинская сестра	При повышенных требованиях к стерильности рук средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих с едств

10	Всем работникам	На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями мыло и жидкие моющие с едегва для мытья ук	200г мыла туалетного или 250г жидких моющих с едств
----	-----------------	--	---

Примечание: на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать работнику непосредственно смывающие средства, а обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидкими смывающими веществами (обоснование- приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г №1122н, приложение№4).

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

Приложение № 18
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»


В.В.Турчина



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 ТБУЗРК «Ленинская ЦРБ»



В.Б. Сидоренко

Приложение № 19
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ
И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»


В.В. Турчина



ПОЛОЖЕНИЕ

**об организации оказания платных медицинских услуг населению и
порядке расходования финансовых средств, полученных от оказания
платных медицинских услуг в Государственном бюджетном
учреждении здравоохранения Республики Крым
"Ленинская центральная районная больница"**

1. Общие положения

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 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 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 04.10.2012 года №1006 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», и другими действующими нормативными правовыми актами, регулирующими порядок и условия предоставления услуг на платной основе.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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 №35 от 27.10.2014г. «Об утверждении Порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые медицинскими организациями, являющимися бюджетными государственными учреждениями, расположенными в Республике 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" ведет статистический и бухгалтерский учет, отчетность по основной деятельности и услугам оказываемым на платной основе, отдельно, в соответствии с порядком, установленным действующими нормативными правовыми актами.

2.Критерии отнесения услуг к категории, оказываемой на платной основе.

2.1. К услугам, оказываемым на платной основе, относятся услуги:

- не входящие в программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам по видам медицинской помощи;

- услуги не медицинского характера.

3. Порядок предоставления платных услуг.

3.1 Учреждение оказывает платные услуги согласно настоящего Положения.

3.2. Положение об оказании платных услуг утверждается приказом главного врача учреждения.

3.3. Учреждение обязано обеспечить граждан бесплатной, доступной и достоверной информацией, которая должна содержать:

- 1) наименование;
- 2) 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;
- 3) сведения 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);
- 4) перечень платных медицинских услуг с указанием цен в рублях, сведения об условиях, порядке, форме предоставления медицинских услуг и порядке их оплаты;
- 5) порядок и условия предоставления медицинской помощи в соответствии с программой и территориальной программой;
- 6) сведения о медицинских работниках, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг, об уровне их профессионального образования и квалификации;
- 7) режим работы медицинской организации, график работы медицинских работников, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг;
- 8) 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.

3.4. 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.

3.5. 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).

3.6. Учреждение обязано обеспечить соответствие предоставляемых медицинских услуг требованиям, предъявляемым к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенным на территории Российской Федерации.

3.7. Предоставление платных медицинских услуг в учреждении осуществляется только при наличии лицензии на избранный вид медицинской помощи.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. По окончании оказания пациенту платной услуги при необходимости выдается медицинское заключение установленной формы, при наличии временной нетрудоспособности - листок временной нетрудоспособности.

3.11. 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.

3.12. 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, оказываемые исключительно на платной основе.

4.1. Медицинское освидетельствование и осмотры (для получения водительских прав, психиатрическое освидетельствование, предрейсовые, послерейсовые, предсменные, послесменные осмотры, оформление выездной визы, получения прав на приобретение и ношение оружия, для получения вида на жительство для иностранных граждан, разрешение на работу для иностранных граждан), оформления медицинской справки (врачебное профессионально-консультативное заключение) формы 086у, утвержденной приказом Министерства здравоохранения СССР от 04.10.1980г. № 1030 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:

1) оказание медицинских услуг лицам, не имеющим страхового полиса обязательного медицинского страхования, кроме оказания неотложной медицинской помощи в соответствии с действующим законодательством;

2) оказание медицинской помощи по договорам с юридическими лицами;

3) 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;

4) 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;

5) 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 на платной основе.

5.1 Несоответствие требованиям раздела 2 настоящего положения;

5.2. Проведение лечебно-диагностических мероприятий по жизненным показаниям;

5.3. 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:

- 1) закрепление права оказания платных услуг в уставе учреждения;
- 2) наличие лицензий на оказываемую учреждением медицинскую помощь;
- 3) утвержденный план финансово-хозяйственной деятельности, в том числе и от осуществления предпринимательской деятельности, платных медицинских услуг;
- 4) 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 вида 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 2022-2025 годы.

7. Договор на оказание платных услуг.

7.1. Предоставление платных услуг оформляется договором, который заключается между учреждением, с одной стороны, и физическим или юридическим лицом, с другой.

7.2. Договор должен содержать:

1) 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;

2) 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;

3) перечень платных медицинских услуг, предоставляемых в соответствии с договором;

4) стоимость платных медицинских услуг, сроки и порядок их оплаты;

5) условия и сроки предоставления платных медицинских услуг;

6) 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;

- 7) ответственность сторон за невыполнение условий договора;
- 8) порядок изменения и расторжения договора;
- 9) иные условия, определяемые по соглашению сторон.

7.3. 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:

- 1) копии учредительных документов;
- 2) 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 Российской Федерации от 04.10.2012 года №1006 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг».

8.4. Цены на платные услуги состоят из двух основных элементов себестоимости и прибыли (рентабельности).

8.5. Себестоимость платной услуги - совокупность всех расходов (трудовых и материальных затрат на единицу услуги).

8.6. Стоимость платных услуг определяется на основании калькуляции с учетом всех расходов, связанных с предоставлением этих услуг.

8.7. Стоимость платной медицинской услуги определяется как сумма себестоимости и рентабельности. Цена (тариф) на платную услугу устанавливается с помощью округления).

8.8. 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.

8.9. Максимальный уровень рентабельности для учреждения установлен министерством здравоохранения Республики Крым в размере 20%.

8.10. Цена на одну и ту же платную услугу является для потребителей фиксированной независимо от формы оплаты (наличный или безналичный

расчет).

8.11. Применение учреждением не установленных с учетом требований настоящего Положения цен (тарифов) является нарушением порядка ценообразования и влечет применением санкций в соответствии с действующим законодательством.

8.12. 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. Цены на медицинские услуги формируются исходя из себестоимости и необходимой прибыли с учетом конъюнктуры рынка (спроса и предложения); качества и потребительских свойств услуг; степени срочности исполнения заказа (оказания услуг), за исключением экстренной помощи.

8.13. В целях материальной заинтересованности медицинской персонала учреждения в оказании гражданам дополнительной медицинской помощи (к объемам бесплатной медицинской помощи, выполняемым по программе государственных гарантий), а так же в связи с тем, что платные медицинские услуги выполняются медицинским персоналом сверх работы по основной и совмещаемым должностям, стимулирующего характера в размере 100% части оклада, рассчитанную на единицу медицинской услуги.

8.14. При увеличении цен на коммунальные услуги, медикаменты, продукты питания, роста заработной платы в соответствии с постановлением Правительства РФ производится индексация.

8.15. 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 по договорам с юридическими лицами.

9.1. Взаимодействие учреждения с Заказчиком услуг (юридическим лицом) осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Оплата стоимости услуг по договору осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

9.3. 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:

- 1) на заключение договора о предоставлении платных услуг с учреждением самостоятельно, либо его доверенным лицом, либо законным представителем;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) в 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
- 5) в случае обнаружения факта оказания услуг ненадлежащего качества, потребитель вправе направить исполнителю письменную претензию
- 6) все споры не урегулированные между сторонами в досудебном порядке, рассматриваются судом
- 7) 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
- 8) 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:

- 1) оплатить стоимость платной услуги, предоставляемой в соответствии с условиями договора:
- 2) давать информацию лечащему врачу о своем самочувствии, прошлых заболеваниях, госпитализациях, проведенном лечении и других вопросах, касающихся своего здоровья;
- 3) сообщать о неожиданных переменах в состоянии здоровья в период лечения;
- 4) выполнять предписания лечащего врача.

10.3. Пациент несет ответственность:

- 1) за достоверность информации о своем здоровье, предоставляемой учреждению;
- 2) за своевременную оплату в полном объеме, частично оказанной, либо не оказанной услуги, если ее оказание стало невозможным по его вине;
- 3) за соблюдения рекомендаций по лечению и иных неправомерных действий.

10.4. Учреждение имеет право:

- 1) предоставлять населению платные услуги сверх видов, объемов и условий оказания населению бесплатной медицинской помощи, предусмотренной программой государственных гарантий;
- 2) требовать от пациента информацию о его самочувствии;
- 3) требовать от пациента выполнения предписаний врача;
- 4) в установленном порядке вносить изменения в договор по соглашению сторон и оформлять дополнительным соглашением к договору.

10.5. Учреждение обязано;

- 1) заключить с пациентом договор, которым регламентируются условия и сроки предоставления услуги, порядок расчетов, права, обязанности и ответственность сторон;
- 2) представить пациенту квитанцию об оплате или иной документ, установленной формы, удостоверяющий факт покупки услуги;
- 3) в момент заключения договора на оказание платной услуги информировать пациента о времени, сроках получения услуги, ее стоимости гарантии и сроках
- 4) 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;
- 5) в случае возникновения осложнений по вине работников учреждения, при оказании платной медицинской услуги, оказывать медицинскую помощь пациенту бесплатно.

10.6. Администрация учреждения обязана:

- 1) обеспечить расходным материалом и создать нормальные условия для производства услуги;
- 2) осуществлять контроль за организацией и выполнением услуг.

10.7. Руководитель учреждения имеет право отменить или приостановить предоставление платных услуг в случае нарушения настоящего Положения или ухудшения качества предоставления медицинской услуги.

10.8. Перечень групп населения, имеющих право на льготные условия предоставления платных медицинских услуг устанавливается приказом по учреждению и действующим законодательством РФ

10.9. Учреждение несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- 1) за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора;
- 2) за несоблюдение требований, предъявляемых к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенных на территории Российской Федерации;

- 3) за причинение вреда здоровью и жизни пациента;
- 4) за применение не утвержденных в установленном порядке цен.

10.10. 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 учреждения по предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, открытый в Казначейской службе Республики Крым.

11.3. Источниками финансовых средств при оказании платных медицинских услуг являются:

- 1) средства организаций
- 2) личные средства граждан
- 3) другие разрешенные законодательством источники.

11.4. Бухгалтерский учет по услугам, оказываемым на платной основе, осуществляется в соответствии и Инструкцией по бюджетному учету, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации № 174н от 16.12.2010 года.

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, оплаты по договорам, и затратам по материально-техническому обеспечению.

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 учреждения.

11.9. Ответственным за ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности по платным услугам, является главный бухгалтер учреждения.

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 расходуются по целевому назначению, определённом настоящим Положением. Оказание платных медицинских услуг является предпринимательской деятельностью учреждения. 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 экономического 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, предоставления платных медицинских и иных услуг, распределяются между подразделениями и работниками пропорционально количеству выполненных услуг следующим образом:

1) - 5% от дохода отчисляются в Резервный фонд заработной платы для работников отделения платных услуг. Средства Резервного фонда находятся на счете (счета) отделения платных услуг.

2) Средства из Резервного фонда используются исключительно для начисления заработной платы работникам отделения платных услуг при поступлении денежных средств от оказания платных услуг в количестве недостаточном для выплаты заработной платы согласно заключенным трудовым договорам

3) В случае наличия в Резервном фонде средств по итогам полугодия остаток средств в Резервном фонде используется для премирования работников отделения платных услуг. Премирование работников отделения платных услуг осуществляется по результатам деятельности отделения платных услуг по итогам полугодия.

4) Контроль за расходованием средств Резервного фонда заработной платы для работников отделения платных услуг осуществляется главным врачом,

главным бухгалтером, заведующим отделением платных услуг ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ»)

12.5. Из оставшегося фонда поступлений денежных средств:

1) 50% средств направляется на дополнительную оплату труда в виде стимулирующих выплат медицинским работникам ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в оказании платных медицинских услуг в соответствии с приложением №2.

2) 50% средств направляется на начисление заработной платы и налогов на заработную плату основным работникам, а так же принятых по совместительству согласно штатному расписанию, а так же на нужды отделений оказывающих платные медицинские услуги, при соблюдении установленных нормативов распределения финансовых средств и их целевого использования.

3) расчет оплаты труда по оказанию платных услуг по профилю «зубопротезирование», производится согласно приказа ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ» и действующему законодательству РФ.

12.6 Внебюджетные средства можно направлять на выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно Положения по оплате труда ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» (Приложение №2 к коллективному договору)

12.7. Распределение средств, полученных от оказания платных услуг, на заработную плату в качестве стимулирующих выплат производится по решению членов постоянно действующей комиссии трудового коллектива, утвержденной приказом руководителя.

12.8 Объем денежных средств, оставшихся после уплаты налогов и формирования фонда оплаты труда с начислениями, направляется на содержание и развитие материально-технической базы Учреждения, который должен в полном объеме покрывать материальные затраты, связанные с выполнением работ по оказанию платных услуг и обеспечивать развитие материально-технической базы Учреждения, по оказанию платных услуг.

12.9. Денежные средства, полученные от оказания платных медицинских услуг, направляются на возмещение фактических затрат по кодам экономической классификации, в том числе:

на медикаменты, инструментарий, расходный материал и прочие лечебные расходы, приобретение оборудования, хозяйственного инвентаря, оплату коммунальных услуг, оплату работ по текущему и капитальному ремонту подразделений больницы, прочие расходы Учреждения.

12.10. Средства, полученные Учреждением от оказания платных услуг, самостоятельно распределяются и используются в соответствии с данным Положением, Положением об оплате труда работников учреждения, а также согласно плана финансово-хозяйственной деятельности. План финансово-хозяйственной деятельности (План ФХД) уточняется в установленном порядке.

12.11. 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 ПФХД 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.

Приложение 1
к ПОЛОЖЕНИЮ об организации оказания платных медицинских услуг населению и порядке расходования финансовых средств, полученных от оказания платных медицинских услуг в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым

**Фонд оплаты труда медицинским работникам
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ», участвующих в оказании платных
медицинских услуг из 95 % средств, полученных от предоставления
платных медицинских и иных услуг (в сумме 50%)***

Врачи	Средний медицинский персонал
34%	16%

*В случаях если услуга оказывается единолично врачом, такому работнику устанавливается ФОТ в размере 50% от объема оказанных им услуг.

В случаях если услуга оказывается единолично средним медицинским персоналом, такому работнику устанавливается ФОТ в размере 40% от объема оказанных им услуг.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

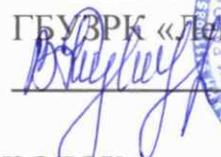


В.Б.Сидоренко

Приложение № 20
к Коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Ленинская центральная районная
больница» на 2023-2025 годы

УТВЕРЖДАЮ

И.о.главного врача
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

 В.В.Турчина



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:

- объявление благодарности главного врача;
- награждение Почетной грамотой главного врача;
- награждение Почетной грамотой администрации, Районного совета;

- представление к награждению ведомственными и государственными наградами, почетным званием Республики Крым и Российской Федерации.

Ходатайство должно раскрывать степень заслуг за последние три года, 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 и муниципальным наградам

4.1. К поощрению представляются работники ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ» не имеющие дисциплинарных взысканий в течение 2 лет:

- Благодарственным письмом награждаются сотрудники, проработавшие в организации не менее двух лет;
- Почетной грамотой награждаются сотрудники, проработавшие в организации не менее трех лет

Интервал между поощрениями не менее 3-х лет.

Ходатайство о награждении наградами направляется на рассмотрение комиссии по вопросам награждения работников за 3 месяца до вручения. Награждение может быть приурочено к юбилейным датам организации, государственным и профессиональным праздникам.

4.2 Кандидаты на награждение государственными, правительственными, ведомственными, республиканскими и муниципальными наградами выдвигаются коллективами подразделений (1 кандидат на 10 работников подразделения). На каждого кандидата отдельно оформляется и предоставляется в отдел кадров характеристика (в электронном и бумажном виде), подписанная руководителем структурного подразделения.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6 Представление к награждению государственными наградами Российской Федерации

4.6.1 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.

4.6.2. 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.

4.6.3. 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.

4.6.4. 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.

4.7. Представление к награждению ведомственными наградами

4.7.1. 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.

4.7.2. 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).

4.7.3. Выдвижение кандидатов на представление к награждению ведомственными наградами осуществляются руководителями подразделений с учетом установленных требований к ведомственным наградам.

4.7.4. В соответствии с рекомендациями Министерства здравоохранения Республики Крым необходимо соблюдать последовательность в представлении на поощрение.

5. Порядок представления к локальным наградам

5.1. Наградная комиссия рассматривает мотивированные заключения, определяет наиболее достойных из числа представленных кандидатур работников.

5.2. При выдвижении работника на награждение Почетной грамотой главного врача или Благодарностью главного врача ходатайство представляется руководителем структурного подразделения. Ходатайство должно содержать краткую и четкую формулировку достижений работника.

5.3. Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа руководителя организации (за исключением награждения ведомственными и государственными наградами).

5.2. Объявление благодарности главного врача ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

5.2.1. Благодарность главного врача объявляется работникам за следующие достижения - выполнение на высоком уровне своих трудовых функций; проведение отдельных разовых мероприятий по поручению руководства организации.

5.2.2. 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.

5.2.3. Благодарность главного врача объявляется приказом руководителя организации.

5.2.4. Запись об объявлении благодарности главного врача с указанием даты и номера приказа о поощрении вносится в личную карточку работника, трудовую книжку.

5.3. Награждение Почетной грамотой главного врача ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»

5.3.1. Почетной грамотой главного врача награждаются работники ко Дню медицинского работника, за добросовестный и безупречный труд, профессиональное мастерство, способствующие развитию организации, имеющие стаж работы в организации не менее 3 лет.

5.3.2. Ходатайство о награждении Почетной грамотой главного врача подготавливает непосредственный руководитель подразделения, в штате которого состоит работник.

5.3.3. Ходатайство о награждении Почетной грамотой главного врача направляется на рассмотрение комиссии по вопросам награждения работников не менее чем за 1 (один) месяц до награждения.

5.3.4. Запись о награждении Почетной грамотой главного врача с указанием даты и номера приказа о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

5.3.6. Отзыв Почетной грамоты главного врача возможен только при возникновении случаев, ставящих под сомнение правомерность награждения. Отзыв осуществляется приказом руководителя организации по



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295000, м. Сімферополь,
вул. Крилова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295000, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295000, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

26.09.2023 № 7.2-19/674

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

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

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что: Изменения и дополнения № 2 к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» на 2023-2025 годы.

Зарегистрированы 26 сентября 2023 года.

Регистрационный номер: 606.

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

М.А. Теряев



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295000, м. Сімферополь,
вул. Крилова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295000, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295000, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

26.09.2023 № 7.2-19/674

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

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

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что: Изменения и дополнения № 2 к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» на 2023-2025 годы.

Зарегистрированы 26 сентября 2023 года.

Регистрационный номер: 606.

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

М.А. Терьев

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



В. Б. Сидоренко
15 сентября 2023г.

Главный врач ГБУЗ РК «Ленинская
центральная районная больница»



Е. И. Соколов
15 сентября 2023г.

Изменения и дополнения № 2

к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Ленинская центральная районная больница»
на 2023-2025гг.

Срок действия Изменений и дополнений №2 к Коллективному договору
с 15 сентября 2023 года по 21 декабря 2025 года.

На основании статьи 44 Трудового Кодекса Российской Федерации, п.1.4 Раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора КРОПСРЗ РФ, Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор:

Внести изменения (дополнения) №2 в коллективный договор на 2023-2025 годы между работниками и работодателем Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Ленинская центральная районная больница». Изложить в новой редакции:

- **Приложение №10** «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»

П. 2.5 «При выполнении государственного задания ниже 95% выплаты за проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризацию отдельных групп взрослого населения не распределяются и не начисляются. План утверждается по каждому участку, в том числе населенному пункту отдельно.

- **Приложение №11** «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 патронажную семью»

П. 4.6 «При выполнении плановых показателей ниже 95% выплаты за проведение профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних, а также 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 не распределяются и не начисляются. План утверждается по каждому специалисту, участвующему в проведении медицинских осмотров несовершеннолетних.

- **Приложение №15** «Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и премирования работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

П. 2.6 «Премия за высокие результаты, премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается 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 ГБУЗ РК «Ленинская ЦРБ».

Начисляется при выполнении плановых показателей:

- В амбулаторно-поликлинической службе по занимаемой должности и в общем по подразделению не менее 95%

- В стационаре в общем по подразделению не менее 95%

Привлеченные структурные подразделения (не приносящие доход) в общем по учреждению не менее 95%

- **Приложение №15** «Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и премирования работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница»

П. 2.8 «Для определения размера премии за высокие результаты работы 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 работниками 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 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 к премированию работников в целом по учреждению. Рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности работы. Имеет право изменять по объективным причинам установленные баллы комиссией первого уровня. Определяет размер стимулирующих выплат (надбавок и премий) заместителям главного врача и главному бухгалтеру. Оформляет распределения стимулирующих выплат на основании оценки эффективности деятельности учреждения и приказ о распределении стимулирующих выплат.

Все остальные дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются и назначаются Приказом главного врача.

Перечень прилагаемых документов:

1. Изменения и дополнения №2 к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Ленинская центральная районная больница» на 2-х листах
2. Протокол № 4 от 15.09.2023 заседания комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Ленинская центральная районная больница» на 2-х листах;

**Главный врач
ГБУЗРК «Ленинская ЦРБ»**



Е. И. Соколов